



Rapport

De impact van baanonzekerheid onderzocht

Analyse van de samenhang tussen baanonzekerheid, psychische gezondheid, werkbetrokkenheid en bedrijfsbinding op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Brussel, april 2021

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe





Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	6
1 Baanonzekerheid bij werknemers in Vlaanderen in kaart gebracht	9
1.1 Hoe evolueerde het aandeel baanonzekere werknemers in de afgelopen 15 jaar?	9
1.2 Verschillen in baanonzekerheid naar demografische kenmerken.....	11
1.3 Verschillen in baankenmerken naar jobkenmerken.....	13
1.4 Robotfoto van de baanonzekere werknemer.....	17
2 Baanonzekerheid en psychische gezondheid	19
2.1 Meer burn-outklachten bij baanonzekerheid?	19
2.2 De samenhang tussen baanonzekerheid en burn-outklachten fijnmaziger onderzocht.....	20
3 Baanonzekerheid en werkbetrokkenheid	23
3.1 Zet baanonzekerheid een domper op werkplezier en motivatie?.....	23
3.2 De samenhang tussen baanonzekerheid en motivatieproblemen multivariaat geanalyseerd	24
4 Baanonzekerheid en bedrijfsbinding	27
4.1 Zijn baanonzekere werknemers vaker op zoek naar een andere job?.....	27
4.2 De samenhang tussen baanonzekerheid en verloopintentie gedetailleerder onder de loep.....	28
5 Bevindingen over de werkbaarheidseffecten van baanonzekerheid getoetst aan de onderzoeksliteratuur	30
Referentielijst	34

Samenvatting

Een opzoeking in het cumulatief databestand 2004-2019 van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor leert ons dat 3,5% van de ondervraagde werknemers het risico om in de nabije toekomst hun job te verliezen, hoog inschatten.

Achter dit gemiddelde cijfer voor baanonzekerheid schuilen opvallende verschillen tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt. Zo noteren we bij werknemers met een tijdelijk contract een substantieel hoger aandeel van 17,9% met een duidelijke verwachting om in de werkloosheid verzeild te raken. Maar ook bij jongeren (4,7%), kortgeschoolden (4,7%), arbeiders (5,0%) of werknemers uit de metaalindustrie (7,1%) registreren we een bovengemiddelde baanonzekerheidsscore. Dit komt omdat deze werknemers vaker in tijdelijke jobs zitten of werkzaam zijn in conjunctuurgevoelige banen en bedrijfsactiviteiten.

Een tweede, daarmee samenhangende vaststelling is dat het baanonzekerheidscijfer fluctueert in de tijd. De scores die bij de afzonderlijke meetpunten van de monitor werden opgetekend, variëren in de periode 2004-2019 van 2,9% tot 4,6%. Als we de evolutie van het aandeel baanonzekerere werknemers en de werkloosheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt tegenover elkaar afzetten, blijkt het voorkomen van baanonzekerheid duidelijk conjunctuurgerelateerd. Het percentage baanonzekerere werknemers gedraagt zich daarbij als een 'voorlopende parameter': aankondiging van reorganisaties, berichten over stopzetting van tijdelijke samenwerking, geruchten over mogelijke ontslagen, ... jagen onzekerheidsgevoelens aan en zijn vaak voorspellende signalen van een sputterende economie en toename van de werkloosheid.

Al bij al lijkt in de voorbije vijftien jaar slechts een relatief kleine groep het slachtoffer te zijn van baanonzekerheid op de Vlaamse arbeidsmarkt. Omgerekend gaat het - voor de onderscheiden meetmomenten - over 70.000 tot 100.000 werknemers.

Rekening houdend met de huidige en toekomstige gevolgen van de coronacrisis (intensieve tijdelijke werkloosheid, terugval uitzendarbeid, verwachte herstructureringen, dreigende faillissementen, pessimistische voorspellingen over de werkloosheidsevolutie voor de komende jaren) is het plausibel dat deze aantallen vandaag en in de komende periode gevoelig hoger (zullen) liggen.

Dit laatste noopt tot ongerustheid vanuit het oogpunt van welzijn op het werk. Uit de analyses op de monitordatabank in dit rapport blijkt immers een sterke impact van baanonzekerheid op de psychische gezondheid van werknemers en hun werkbetrokkenheid.

In onze analyses wordt de hypothese bevestigd dat baanonzekerheid een chronische stressor is, die sterk emotioneel belastend uitpakt, energie vreet en weegt op de recuperatiemogelijkheden van werknemers. Rekening houdend met andere bekende risicofactoren blijkt dat baanonzekerheid de kansverhouding dat werknemers al dan niet met burn-outklachten te kampen krijgen 'netto' met ongeveer driekwart doet toenemen. Baanonzekerheid is daarmee een even belangrijke 'voorspeller' van ernstige psychische vermoeidheidsproblemen als andere risicofactoren, zoals gebrekkige autonomie of fysiek belastend arbeidsomstandigheden.

Daarnaast stellen we ook vast dat baanonzekerere werknemers minder plezier beleven aan hun werk en een lagere werkbetrokkenheid laten optekenen. Alle andere risicofactoren in acht genomen is er sprake van ruim een verdubbeling van het risico op motivatieproblemen. De 'effectscore' van baanonzekerheid zit daarmee op dezelfde hoogte als die van (een problematische) werkdruk.

Deze bevindingen sporen met het acquis in de (omvangrijke) empirische onderzoeksliteratuur over het thema. Vermeldenswaard en vergelijkbaar met de oefening in dit rapport is de recent gepubliceerde analyse op de dataset van de Enquête Arbeidsomstandigheden, het Nederlandse equivalent van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. In hun regressie-oefening en met een quasi identieke set van persoons- en werkkenmerken als controlevariabelen, komen de onderzoekers tot de bevinding dat baanonzekerheid de op één na voornaamste voorspeller vormt voor burn-outklachten (na werkdruk) en zelfs de grootste effectscore oplevert voor werk(on)tevredenheid.

Mogelijk verrassender zijn onze vaststellingen over de samenhang tussen tijdelijk werk en beide welzijnsindicatoren (burn-out en motivatie). Tijdelijk werk wordt vaak gelijk gesteld met preciaire tewerkstelling, met naast minder gunstige arbeidsvoorwaarden ook een inferieure jobkwaliteit: vaker repetitieve opdrachten, minder taakautonomie, hogere blootstelling aan belastende arbeidsomstandigheden, geringere toegang tot bedrijfsopleidingen ... Bovenop deze stressoren komt dan nog eens baanonzekerheid, die per definitie verbonden lijkt met dit contracttype: baanonzekerheid intensifieert als het ware de negatieve kenmerken van tijdelijk werk.

De resultaten van onze analyse wijken af van dit verhaal. Tijdelijke werknemers blijken geen significant groter risico op burn-outklachten te lopen en krijgen voor motivatie zelfs een gunstiger rapport dan hun vaste collega's. Ook de hogervermelde intensifiëringhypothese (de tijdelijke contractstatus en de baanonzekerheid versterken elkaar in hun negatieve impact op mentale gezondheid en werkbetrokkenheid) wordt door de analyseresultaten in dit rapport tegengesproken. Wat wij integendeel vaststellen is dat werknemers in tijdelijke dienst in mindere mate nadelige gevolgen van baanonzekerheid ondervinden dan hun vaste collega's.

Dit moderator-effect wordt ook gerapporteerd in de onderzoeksliteratuur en geduid vanuit de psychologische contracttheorie. Werknemers in vast dienstverband gaan er doorgaans van uit dat hun 'contract van onbepaalde duur' zekerheid biedt. Zij ervaren een schending van deze veronderstelling als een eenzijdige 'opzegging' van het psychologisch contract en zullen vaak sterker reageren op mogelijk baanverlies.

Werknemers in vast dienstverband hebben 'meer te verliezen' dan tijdelijke werknemers, met een opdracht die duidelijk in tijd is afgebakend en met doorgaans andere verwachtingen over de continuïteit van de baan. Het feit dat werknemers met een tijdelijk contract frequenter baanonzekerheid signaleren betekent dus niet dat zij evenveel belang hechten aan die zekerheid en evenveel onder de afwezigheid ervan lijden.

Dit rapport neemt ten slotte ook de samenhang tussen baanonzekerheid en bedrijfsbinding onder de loep. Onze analyses leveren evidentie voor de stelling dat werknemers die vrezen dat ze op korte termijn hun job zullen verliezen, vaak al mentaal afscheid hebben genomen en actief op zoek gaan naar ander werk. De kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie' blijkt bij baanonzekerere werknemers - onder controle van de relevante persoons- en werkkenmerken - ruim drie maal hoger te liggen dan in de controlegroep met lage baanonzekerheid. Baanonzekerheid behoort daarmee samen met onvoldoende steun van de leidinggevende tot de meest krachtige voorspellers van verloopintentie (krachtiger dan hoge werkdruk of routinematig werk).

In geval van een aangekondigde herstructurering, mogelijke ontslagen of een 'einde contract'-perspectief lijkt de zoektocht naar ander werk misschien een kwestie van gezond verstand bij de betrokkenen en wijst het op een proactieve (loopbaan)aanpak. De kans is evenwel reëel dat bedrijfsverantwoordelijken - op het ogenblik dat de onderneming door zwaar weer gaat - meer dan ooit afhankelijk zijn van bepaalde competenties en ze (specifieke) werknemers net niet willen zien vertrekken. Ook in tijden van economische tegenspoed en reorganisaties blijven bedrijfsbinding en retentie belangrijke HR-kwesties.

Inleiding

Dit rapport is gebaseerd op de werkbaarheidsmeting 2019 en levert geen informatie over de gevolgen van de coronacrisis

De coronapandemie heeft ongeziene effecten op het functioneren van de Vlaamse arbeidsmarkt. In het crisisjaar 2020 telden we extreem hoge aantallen werknemers die tijdelijk op non-actief werden gezet (met pieken van bijna 700.000 tijdelijk werklozen tijdens de eerste lockdown en meer dan 300.000 tijdens de tweede lockdown), steeg de werkloosheid met 6,5% tot ruim 190.000 (niet werkende) werkzoekenden en lag het aantal bij de VDAB gemelde vacatures 17,6% beneden het niveau van het jaar daarvoor (Statistiek Vlaanderen, 2021; Decock, 2021; VDAB, 2020).

Ook begin 2021 blijft de toekomst erg onzeker, maar ogen de werkgelegenheidsvooruitzichten niet meteen rooskleurig. De prognoses van de Nationale Bank van december 2020 laten voor België weliswaar voor 2021 een voorzichtige heropleving van de economie zien, maar voorspellen tevens een daling van de werkgelegenheid met 56.200 eenheden: de werkloosheidsgraad die in 2020 van 5,4% naar 5,6% opschoof zou in 2021 pieken op 7,4% en ook in 2022 op 7,1% blijven hangen (NBB, 2020).

Ondanks de (verhoopte) relance van de economie zullen in de komende periode heel wat werknemers werkloos worden door faillissementen en herstructureringen. Niet alleen in de zwaar getroffen branches als de horeca, de cultuur- en eventsector, de detailhandel, het toerisme of de luchtvaart, maar ook in bedrijfstakken, die tijdens de crisispieken zijn kunnen blijven doorwerken, zal in heel wat ondernemingen de transitie naar het post-corona-tijdperk gepaard gaan met rationaliseringprocessen, reorganisaties in de bedrijfsvoering, versnelde digitalisering, verregaande ingrepen in de werkmethoden ... en zullen heel wat werknemers hun baan (dreigen te) verliezen. Baanonzekerheid is zeker en vast een issue in de komende maanden en jaren en vormt het onderwerp van dit rapport.

Baanonzekerheid wordt in het basiswerk van Van Vuuren (1990) omschreven als 'de bezorgdheid van werknemers over het voortbestaan van hun huidige arbeidsplaats'. Uiteraard gaan het om perceptie van dreigende werkloosheid door de betrokkene: in een identieke situatie kan de ene werknemer het gevoel hebben dat hij of zij ontslagen zal worden en de andere niet. Maar uit onderzoek blijken deze subjectieve inschattingen behoorlijk goed overeen te komen met de objectieve risico's op baanverlies (de Jong e.a., 2008).

Het baanonzekerheidsconcept bevat enerzijds een cognitieve component: de inschatting van de probabiliteit om zijn baan te verliezen. Anderzijds verwijst het ook naar de affectieve ervaring: angst voor werkloosheid, gevoelens van machteloosheid, controleverlies (Handaja e.a., 2008). Om die reden wordt baanonzekerheid dan ook vaak als (risico)factor in werkbelevingsonderzoek meegenomen.

De vraag die we in dit rapport zullen trachten te beantwoorden, is wat deze baanonzekerheid doet met werknemers. Daarbij willen we niet speculeren over wat de gevolgen zullen zijn van die toekomstonzekerheid in de (post-)coronaperiode voor mentaal welzijn en functioneren van werknemers, maar streven we naar onderbouwde en genuanceerde inzichten in de samenhang tussen baanonzekerheid, psychische gezondheid, werkbetrokkenheid en bedrijfsbinding op basis van de data die tussen 2004 en 2019 in het kader van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werden verzameld.

In een eerste hoofdstuk beantwoorden we de vraag hoeveel werknemers in Vlaanderen zich ernstige zorgen maken over het voortbestaan van hun job en dus als baanonzeker gecatalogeerd kunnen worden. We brengen daarbij niet alleen de evolutie in de prevalentie van baanonzekerheid over het voorbije anderhalve decennium in kaart. We gaan ook na of baanonzekerheid frequenter voorkomt bij specifieke werknemersgroepen (mannen versus vrouwen, jongeren versus ouderen, kort- versus hoger geschoolden), jobtypes (tewerkstelling als arbeider versus bediende, in een tijdelijk versus vast contract, in een KMO versus grotere onderneming) of sectoren.

In de drie volgende hoofdstukken analyseren we achtereenvolgens de impact van baanonzekerheid op de psychische gezondheid van werknemers (meer bepaald: het al dan niet voorkomen van burn-outklachten), hun werkbetrokkenheid (meer bepaald: de aan- of afwezigheid van motivatieproblemen) en de loyauteit aan het bedrijf waar ze tewerkgesteld zijn (meer bepaald: verloopintentie hoog versus laag). We bekijken de mogelijke samenhang niet alleen bivariaat, maar proberen – multivariaat, door controle voor genoemde persoons- en jobkenmerken en een aantal andere risicofactoren - het ‘zuivere’ effect van baanonzekerheid scherp te stellen.

In een vijfde hoofdstuk koppelen we tenslotte onze bevindingen terug naar de (arbeidspsychologische) onderzoeksliteratuur en gaan we op zoek naar aanvullende duiding bij de analyseresultaten.

Methodologie van het onderzoek in een notendop

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, driejaarlijkse (cross-sectionele) surveys op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de werknemers, waarover dit rapport gaat, werd de nulmeting uitgevoerd in 2004. De meest recente meting dateert van het voorjaar van 2019 (Bourdeaud’hui e.a., 2019a).

Sinds de nulmeting 2004 wordt systematisch gepeild naar de het voorkomen van baanonzekerheid bij de respondenten, op basis van vraagformulering hieronder:

Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?

- erg groot
- eerder groot
- niet groot, maar ook niet klein
- eerder klein
- erg klein of onbestaand

In dit onderzoek vergelijken we systematisch de groep baanonzekere werknemers met de collega’s die het risico om hun baan op korte termijn te verliezen als klein of beperkt inschatten. We dichotomiseren de variabele baan(on)zekerheid als volgt: *hoge baanonzekerheid* reserveren we voor de respondenten die de antwoordcategorieën *erg groot* of *eerder groot* hebben aangekruist, de overige respondenten delen we in bij de controlegroep met een lage baanonzekerheid.

Om de impact van baanonzekerheid op psychische gezondheid en werkbetrokkenheid te analyseren vallen we terug op twee kernindicatoren van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor, namelijk psychische vermoeidheid en welbevinden in het werk. Beide indicatoren zijn gebaseerd op psychometrische schalen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) en in eerder onderzoek ontwikkelde schaalscore-grenswaarden die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui e.a., 2019b).

In dit onderzoek operationaliseren we psychische gezondheid in termen van het (al dan niet) voorkomen van burn-outklachten. In de vakliteratuur wordt emotionele uitputting als het centrale en meest manifeste kenmerk voor burn-out beschouwd (Handaja e.a., 2008). De in de werkbaarheidsmonitor voor de meting van psychische vermoeidheid ingezette VBBA-schaal 'Herstelbehoefte' blijkt in hoge mate te correleren met de schaal 'Emotionele Uitputting' uit de UBOS, de Utrechtse Burn-Out Schaal (Van Veldhoven e.a., 2002). De indicatorcategorie 'psychische vermoeidheid acuut problematisch' kan dus als een bruikbare proxy-variabele voor burn-out gehanteerd worden. Andere secundaire dimensies van burn-out (distantie, cognitieve of emotionele ontregeling) worden in de werkbaarheidsmetingen niet bevraagd: daarom spreken we voorzichtigheidshalve over burn-outklachten.¹

De operationalisering van werkbetrokkenheid gebeurt op basis van de werkbaarheidsindicator welbevinden in het werk en de categorisering aan/afwezigheid van motivatieproblemen (welbevinden in het werk acceptabel versus problematisch).

Voor de indicering van het concept bedrijfsbinding gebruiken we de informatie uit de peilingsvraag naar verloopintentie:

Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken?

- regelmatig
- af en toe
- nooit

Wanneer respondenten in het voorbije jaar *regelmatig* overwogen om elders werk te zoeken en dus een hoge verloopintentie lieten optekenen, beschouwen we dit als tegenindicatie voor een sterke bedrijfsbinding. De samenhang tussen baanonzekerheid en bedrijfsbinding kan enkel worden geanalyseerd voor de metingen 2004, 2013, 2016 en 2019, waarbij informatie over de verloopintentie werd opgevraagd.

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. Ook voor deze risico-indicatoren wordt gebruik gemaakt van psychometrische schalen en werden grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. In de analyses in dit rapport zullen we - behalve de klassieke demografische en werkkenmerken - ook de (gesynthetiseerde) risico-indicatoren taakeisen, regelmogelijkheden, ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden gebruiken als controlevariabelen om de 'zuivere impact' van baanonzekerheid op psychische gezondheid, werkbetrokkenheid en bedrijfsbinding te kunnen inschatten.

¹ De Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), de jaarlijkse bevraging van TNO en CBS om de ontwikkelingen in de arbeidskwaliteit op Nederlandse arbeidsmarkt te monitoren, gebruikt enkel de (verkorte versie van de) UBOS-schaal om de prevalentie van burn-out in te schatten (Hooftman e.a., 2020).

1 Baanonzekerheid bij werknemers in Vlaanderen in kaart gebracht

In dit eerste hoofdstuk bekijken we de prevalentie van baanonzekerheid in Vlaanderen: hoeveel baanonzekere werknemers tellen we op de verschillende meetmomenten van de werkbaarheidsmonitor en hoe ziet de evolutie van deze indicator over het afgelopen anderhalve decennium eruit? We gaan vervolgens in op verschillen tussen deelgroepen op de arbeidsmarkt: komt baanonzekerheid vaker of minder vaak voor bij vrouwelijke werknemers, bij kortgeschoolden, bij jongeren, bij arbeiders, bij personeelsleden van KMO's en bij werknemers met een tijdelijk contract? We maken ook een rangschikking op van sectoren in functie van het voorkomen van baanonzekerheid. Op basis van deze informatie proberen we tenslotte een robotfoto van de baanonzekere werknemer op te maken.

1.1 Hoe evolueerde het aandeel baanonzekere werknemers in de afgelopen 15 jaar?

Van de 68.745 respondenten in het cumulatief databestand 2004-2019 van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor beschouwt 96,5% van de ondervraagde werknemers de kans om in de (t.o.v. het bevragsingsmoment) nabije toekomst hun baan te zullen verliezen als klein of beperkt (antwoordcategorieën: onbestaand, erg klein, eerder klein, niet groot maar ook niet klein); 3,5% van de respondenten schatten het risico om op korte termijn in de werkloosheid terecht te komen hoog in (antwoordcategorieën: eerder groot, erg groot) en kunnen we als baanonzeker catalogeren. De hoogste prevalentie van baanonzekerheid tekenden we op in 2004 (4,6% baanonzekere werknemers), het laagste cijfer registreren we in 2019 (2,9% baanonzekere werknemers).

Figuur 1 Aandeel baanonzekere werknemers en werkloosheidsgraad in het Vlaamse gewest, 2004-2019

baanonzekerheid		2004	2007	2010	2013	2016	2019	2004-2019
		%	%	%	%	%	%	%
	"Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?"							
laag	onbestaand, erg klein, eerder klein, niet groot maar ook niet klein	95,3	96,8	96,8	96,3	96,8	97,1	96,5
hoog	eerder groot, erg groot	4,6	3,2	3,2	3,8	3,2	2,9	3,5
	N	10.701	9.498	8.781	15.734	11.030	13.001	68.745

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noot: De samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het volledige databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

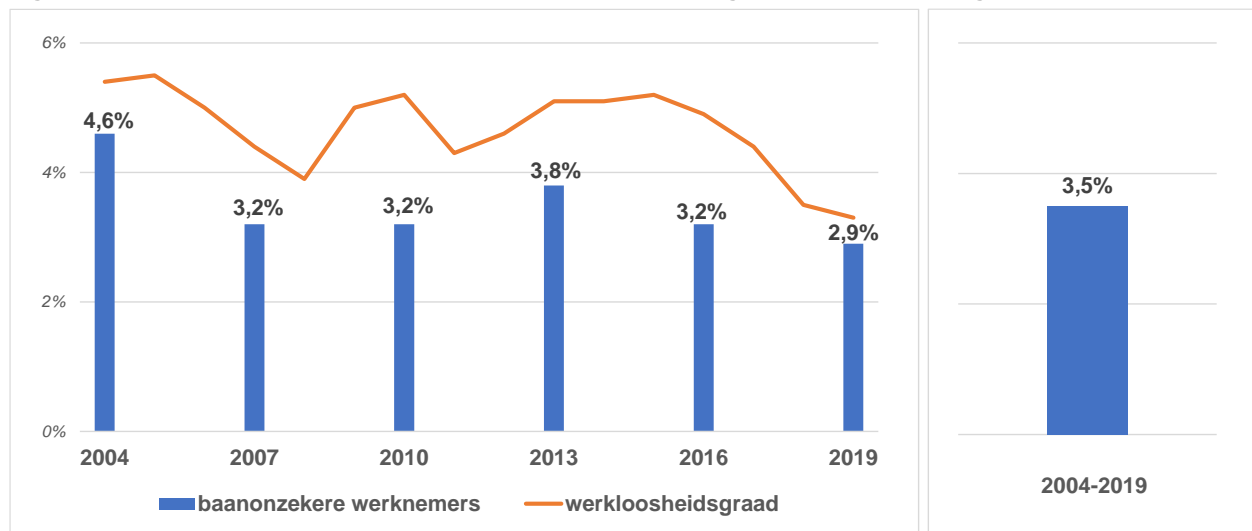
Deze prevalentiecijfers liggen ruim beneden de gerapporteerde percentages van een aantal andere grootschalige surveys die in beschouwde periode in de regio werden uitgevoerd. De (meest recente) European Working Conditions Survey 2015 rekent voor de werknemers *en zelfstandigen in België* met een 'job insecurity'-aandeel van 15% op basis van (een bevestigend antwoord van de respondenten op) de vraag "of ze in de volgende 6 maanden hun job zouden kunnen verliezen?" (Eurofound, 2015) De SCV-survey van de Studiedienst van de Vlaamse Regering telde in 2013 zelfs 26,4% werkende Vlamingen die (vaak of soms) vrezen om hun baan te verliezen (Bogaerts e.a., 2017).

Op basis van uitgebreid, internationaal vergelijkend onderzoek komt De Witte (2006) tot de conclusie dat de sterk uiteenlopende surveyresultaten m.b.t. het aandeel baanonzekerere werknemers (de schattingen variëren tussen 5% en 20%) niet alleen te maken hebben met feitelijke verschillen in de werkbeleving, maar vooral met de vraagformulering (effectief gepercipieerd risico versus inschatting eventuele mogelijkheid, gehanteerde tijdshorizon) en de interpretatie van de antwoordcategorieën (permanente versus sporadische, duidelijke versus eerdere vage onzekerheidsgevoelens). De Europese SIREN-survey, medio 2003 uitgevoerd in 8 landen/regio's, komt met een vraagformulering en antwoordcategorisering, identiek aan deze gehanteerd in de werkbaarheidsmonitor, voor Vlaanderen met een congruent prevalentiecijfer van 5,1% baanonzekerere werknemers (De Weerd e.a., 2004).²

Met onze weerhouden dichotomisering (enkel de groep die de kans op werkloosheid in de nabije toekomst als eerder groot of erg groot inschat) opteren we voor een operationalisering die focust op de manifeste en voldoende ernstige vormen van baanzekerheid. Op die manier creëren we een variabele die voldoende kan discrimineren bij de analyse van de impact van baanzekerheid op het mentaal welbevinden van werknemers en hun bedrijfsbetrokkenheid.

Daarmee hanteren we ongetwijfeld een strikte afbakening van de groep van baanonzekerere werknemers. We mogen evenwel niet vergeten dat de geregistreeerde prevalentiecijfers, die over de meetperiode 2004-2019 variëren tussen 2,9% en 4,6%, omgerekend tussen de 70.000 en 100.000 werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt betreffen. Rekening houdend met de huidige en toekomstige impact van de coronacrisis (intensieve tijdelijke werkloosheid, terugval uitzendarbeid, verwachte herstructureringen, dreigende faillissementen, pessimistische voorspellingen over de werkloosheidsimpact) is het plausibel dat deze aantallen vandaag en in de komende periode gevoelig hoger (zullen) liggen.

Figuur 2 Aandeel baanonzekerere werknemers en werkloosheidsgraad in het Vlaamse gewest, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019, gegevens EAK Vlaams gewest, Steunpunt Werk.
Noot: De samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

² Uit dit SIREN-onderzoek leren we overigens dat het aandeel baanonzekerere werknemers in Vlaanderen met 5,1% beduidend lager ligt dan in de andere onderzochte landen/regio's (gemiddeld: 9,4%). Ook uit de Working Conditions Survey 2015 blijkt dat België met het geregistreeerde prevalentiecijfer van 15% tot de landengroep behoort met een relatief beperkte aanwezigheid van baanzekerheid (Duitsland: 10%; UK:13%; Frankrijk: 14%; Zweden: 15%; Finland:19%; Italië: 21%; Nederland: 25%, Spanje 26%)

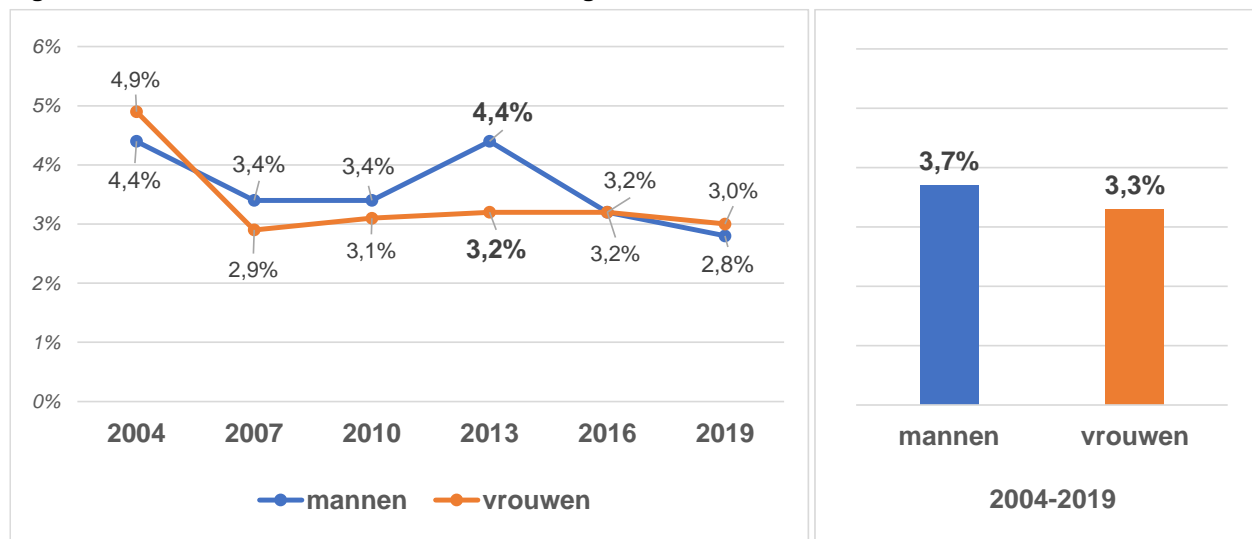
Uit de grafiek in figuur 2, die de evolutie van het aandeel baanonzekerere werknemers en de werkloosheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt tegenover elkaar afzet, blijkt dat het voorkomen van baanonzekerheid conjunctuurgerelateerd is. Zo kan het ‘historisch’ lage prevalentiecijfer voor baanonzekerheid in 2019 (2,9% en minder dan 70.000 werknemers die een hoge baanonzekerheid rapporteren) ongetwijfeld aan de gunstige economische situatie en de uitzonderlijke arbeidsmarktkrapte in dat jaar gelinkt worden.

Het aandeel baanonzekerere werknemers lijkt echter een ‘vooroplopende parameter’: aankondiging van reorganisaties, geruchten over mogelijke ontslagen, berichten over stopzetting van tijdelijke samenwerking, ... jagen onzekerheidsgevoelens aan en zijn vaak voorspellende signalen van een sputterende economie en toename van de werkloosheid. De prevalentiecijfers voor 2019 stroken uiteraard niet met deze interpretatie omdat analisten, bedrijfsleiders én werknemers onmogelijk de coronacrisis en de ravage die deze zou aanrichten, konden zien aankomen.

1.2 Verschillen in baanonzekerheid naar demografische kenmerken

In dit onderdeel gaan we na of er verschillen zijn tussen werknemersgroepen (naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau) in de mate van voorkomen van baanonzekerheid.

Figuur 3 Aandeel baanonzekerere werknemers naar geslacht, 2004-2019



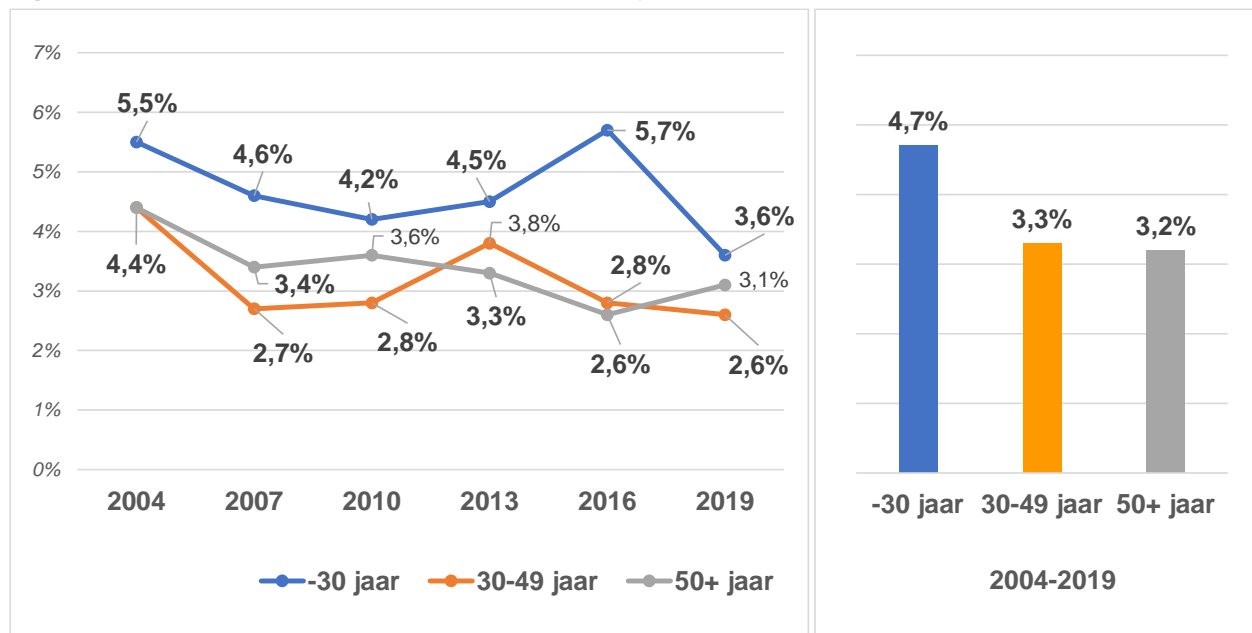
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noten:

- significante verschillen tussen deelgroepen werden ‘in vet’ in de grafiek opgenomen;
- de samenvattende resultaten ‘2004-2019’ zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

Figuur 3 laat zien dat over de metingen 2004-2019 heen mannen iets vaker (3,7%) dan vrouwen (3,3%) baanonzekerheid rapporteren. Een mogelijke verklaring is dat mannen verhoudingsgewijs vaker tewerkgesteld zijn in conjunctuurgevoelige industriële sectoren en diensten in vergelijking met vrouwen, die de dominante groep vormen in de social profit of het onderwijs (zie sectorrapportering in 1.3). De verschillen zijn echter erg beperkt: alleen voor het meetmoment 2013 (4,4% versus 3,2%) gaat het om een significant afwijkend meetresultaat.

Figuur 4 Aandeel baanonzekerere werknemers naar leeftijd, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noten:

- significante verschillen tussen deelgroepen werden 'in vet' in de grafiek opgenomen;
- de samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

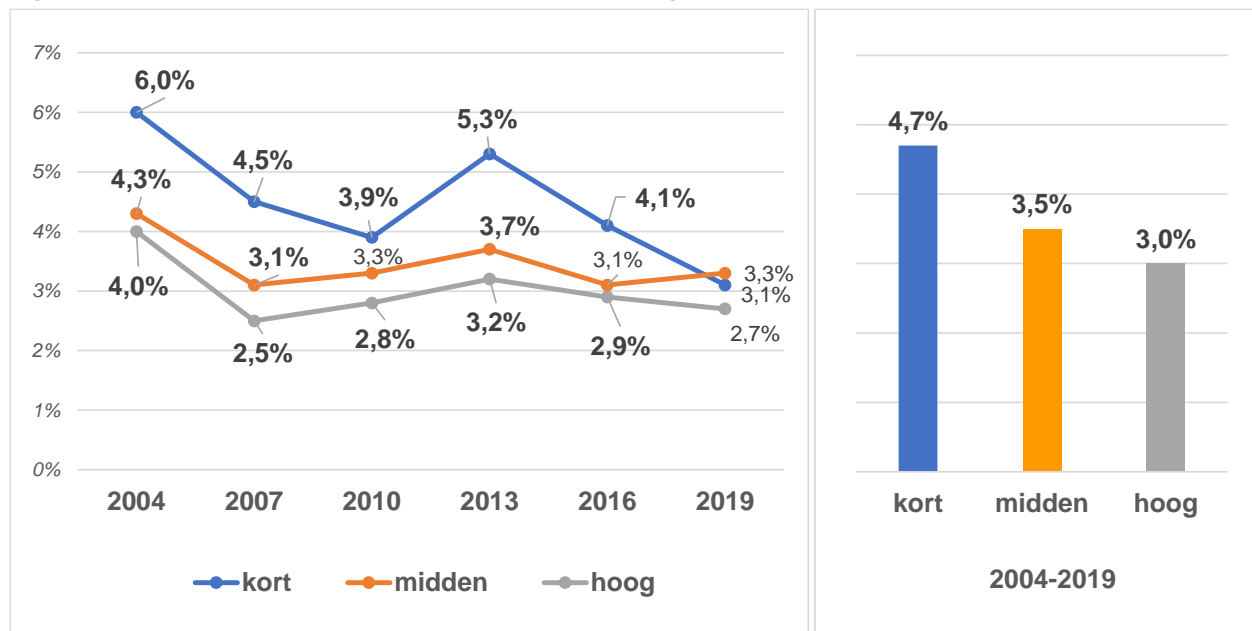
De kruising van baanonzekerheid met leeftijd (in figuur 4) brengt meer uitgesproken verschillen aan het licht: werknemers -30 jaar blijken frequenter in een baanonzekere situatie te verkeren in vergelijking met hun 'oudere' collega's. De verschillen blijken statistisch significant op het niveau van het gecumuleerde databestand 2004-2019 (4,7% baanonzekere jongeren versus 3,3% resp. 3,2% bij de leeftijdsgroepen 30-49 jaar resp. 50-plus) en voor alle meetpunten. Op zich is dat niet zo verwonderlijk: jongeren zijn verhoudingsgewijs vaker aan de slag als uitzendkracht of in (andere) tijdelijke tewerkstellingsformules, zitten als nieuwelingen in hun proefperiode³ en moeten zich nog bewijzen, worden bij reorganisaties of nakende herstructureringen vaak met het 'last-in-first-out'-principe geconfronteerd.

De frequentieverdeling naar opleidingsniveau laat een gelijkaardig patroon zien: de meetresultaten in figuur 5 leren ons dat kortgeschoolde werknemers (maximaal lager secundair onderwijs) vaker worden geconfronteerd met baanonzekerheid dan hun collega's met een diploma van hoger secundair of hoger onderwijs. Over de volledige meetperiode 2014-2019 noteren we respectieve prevalentiecijfers van 4,7% (kortgeschoolden), 3,5% (middengeschoolden) en 3,0% (hooggeschoolden).

Voor de afzonderlijk metingen tot 2016 laten kortgeschoolden significant hogere aandelen voor baanonzekerheid optekenen in vergelijking met de hooggeschoolden: Opvallend daarbij is dat het aandeel baanonzekere kortgeschoolden en de verschillen met de hoger opgeleiden het grootst zijn bij opgaande werkloosheidsconjunctuur (zie figuur 2). Bij de werkbaarheidsmeting in het jaar 2019, met een historisch lage werkloosheid en een erg krappe arbeidsmarkt, blijken er op vlak van baanonzekerheid niet langer significante verschillen tussen de opleidingsgroepen.

³ Sinds 1 januari 2014 gaat het hier uiteraard niet meer om de proefperiode in juridisch zin: met de aanpassing van de arbeidsovereenkomstenwet 1978 ('invoering van het eenheidsstatuut' – wet van 23 december 2013) werd de mogelijkheid van een proefbeding geschrapt.

Figuur 5 Aandeel baanonzekerere werknemers naar scholingsniveau, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noten:

- significante verschillen tussen deelgroepen werden 'in vet' in de grafiek opgenomen;
- de samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

1.3 Verschillen in baankenmerken naar jobkenmerken

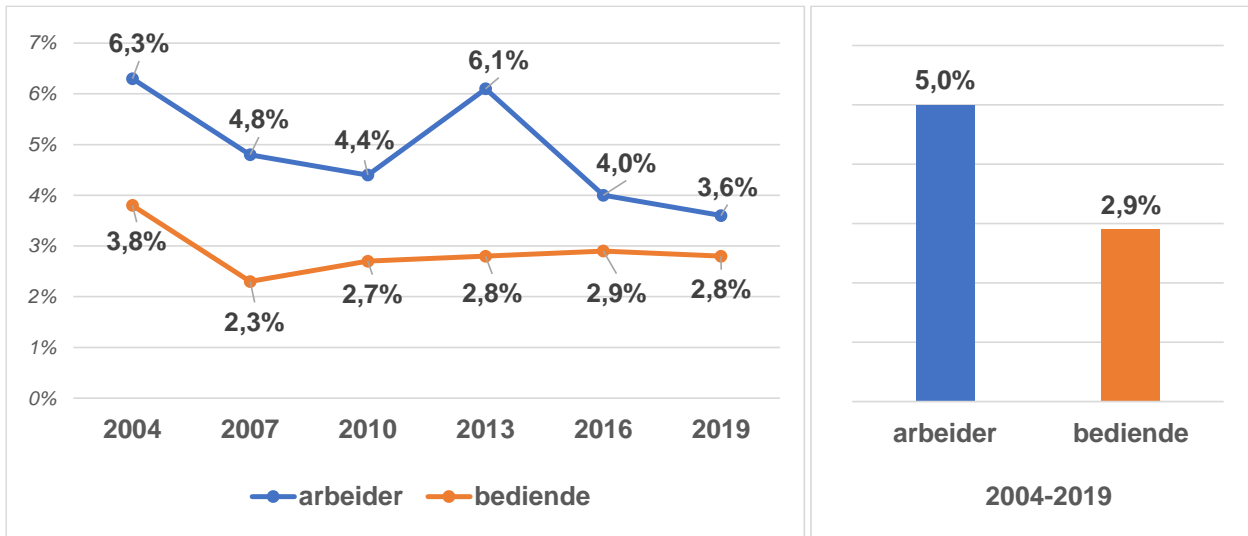
In deze paragraaf zoomen we in op de verschillen in baanonzekerheid bij werknemers in functie van een aantal 'administratieve' jobkenmerken: arbeiders- versus bediendenstatuut, vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst, tewerkstelling in een kmo of grotere onderneming, sector van de tewerkstelling.

Werknemers met een arbeidersstatuut hebben vaker af te rekenen met baanonzekerheid dan hun collega's met een bediendenstatuut (figuur 6). Het databestand van de werkbaarheidsmonitor 2004-2019 telt 5% baanonzekerere arbeiders en 2,9% baanonzekerere bedienden: voor alle meetpunten registreren we een (significant en) duidelijk verschil tussen beide statuten. Terwijl de baanonzekerheidscurve voor bedienden relatief stabiel evolueert, vertoont deze van de arbeiders meer uitgesproken schommelingen die (zoals bij kortgeschoolden) parallel lopen met de (verwachte) ontwikkelingen op het vlak van werkgelegenheid en werkloosheid.

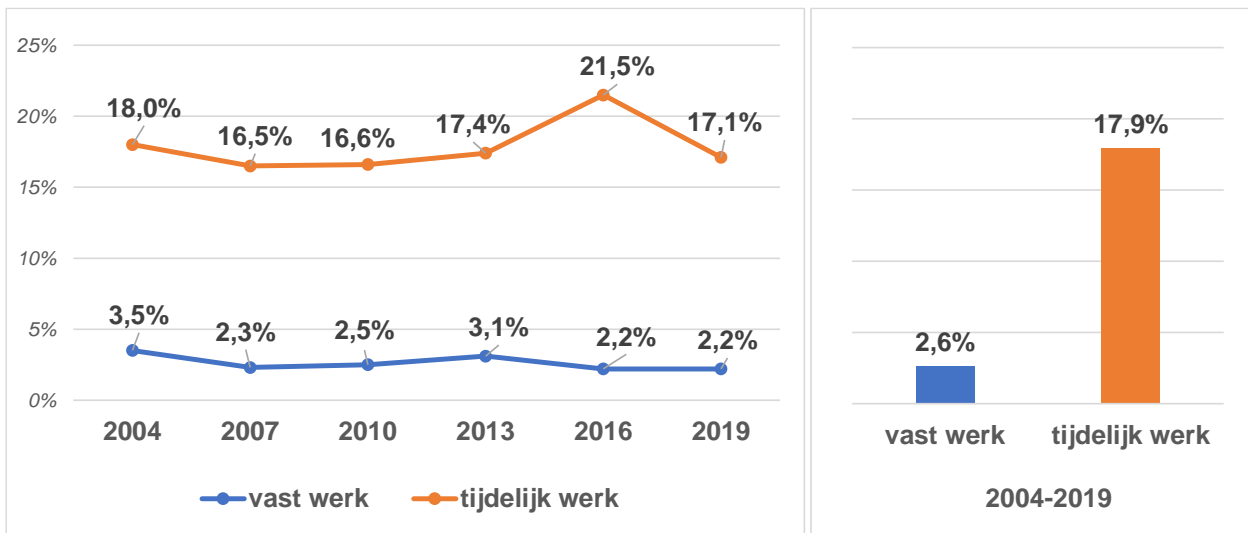
We kunnen ervan uitgaan dat de keuze voor het arbeidersstatuut (inzonderheid de kortere opzegtermijn) traditioneel ook deels gestuurd werd door de noodzaak om snel te kunnen reageren op markt- en orderboek-fluctuaties⁴. De vaststelling dat de curves en de baanonzekerheidsscores van beide statuut-groepen naar elkaar toegroeien bij de meest recente metingen kan – bij hypothese – verklaard worden door de gunstige arbeidsmarktconjunctuur en is mogelijk ook een gevolg van de gelijkenschakeling van de ontslagbescherming van arbeiders en bedienden sinds begin 2014.

⁴ Het statuut ligt juridisch vast op basis van het criterium in de arbeidsovereenkomstenwet 1978, 'hoofdzakelijk hoofd- of handenarbeid', maar in de praktijk anno 2021 is dit onderscheid in vele gevallen niet altijd eenduidig vast te stellen.

Figuur 6 Aandeel baanonzekere werknemers naar statuut arbeider-bediende, 2004-2019



Figuur 7 Aandeel baanonzekere werknemers naar contracttype vast werk-tijdelijk werk, 2004-2019



Bron figuur 6 en 7: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noten:

- significante verschillen tussen deelgroepen werden 'in vet' in de grafiek opgenomen;
- de samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

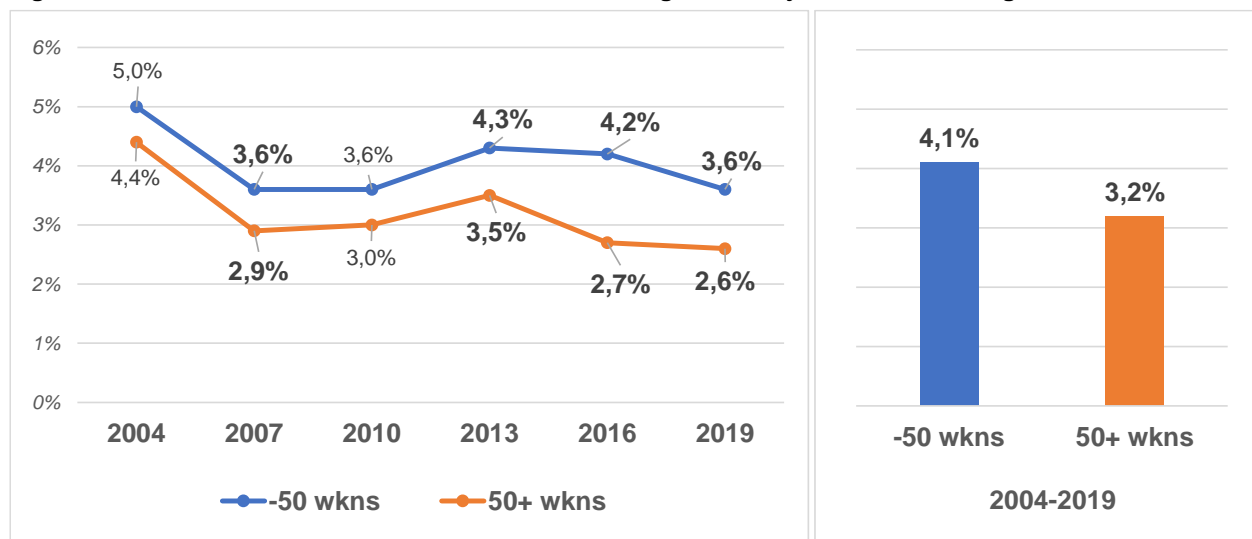
Maar vooral het contracttype blijkt sterk samen te hangen met de prevalentie van baanonzekerheid: figuur 7 leert ons dat werknemers met tijdelijk werk (contract van bepaalde duur, vervangingsovereenkomst, uitzendarbeid) zeven keer frequenter baanonzekerheid rapporteren dan hun collega's met vast werk (contract van onbepaalde duur, statutaire tewerkstelling bij de overheid of in het onderwijs). Over de volledige meetperiode 2004-2019 noteren we een aandeel 'baanonzeker' van 17,9% bij de tijdelijke werknemers tegenover 2,6% bij de vaste werknemers; deze kloof blijkt ongeveer even groot bij de opeenvolgende meetpunten.

Contracttype vormt voor baanonzekerheid dus de dominante factor, die mogelijk ook een verantwoordelijk is voor de vastgestelde hoge prevalentiescores bij jongeren of kortgeschoolden.

Op het eerste gezicht lijkt de vaststelling, dat baanonzekerheid bij werknemers met een tijdelijk contract een nijpend(er) knelpunt vormt, op het intrappen van een open deur: tijdelijke contracten en uitzendarbeid krijgt vaak het label opgeplakt van ‘precaire tewerkstelling’. Bij tegenvallende omzetcijfers of marktvooruitzichten, reorganisaties en herstructureringen zijn ze vaak de eersten van wie de job op de wip terecht komt. Volgens dat mechanisme waren tijdelijke krachten ook de eerste slachtoffers van de coronacrisis (SERV, 2020).

Het is daarom misschien eerder verwonderlijk dat ruim vier vijfde van de tijdelijke werknemers *geen* baanonzekerheid signaleren. We zien daarvoor nochtans een aantal plausibele verklaringen. In tegenstelling tot werknemers met een contract van *onbepaalde* duur krijgen werknemers die zijn aangeworven voor een specifieke periode of opdracht ook een duidelijk tijds kader mee en hebben daarom wellicht ook andere verwachtingen ten aanzien van de continuïteit van hun tewerkstelling dan hun vaste collega’s. Sommige werknemers kiezen mogelijk ook vrijwillig voor tijdelijke formules omwille van specifieke privé-motieven. Ten slotte moeten we ook rekenen met een groep voor wie het tijdelijk contract uitzicht biedt op een stabiele tewerkstelling: leerkrachten in een ‘tijdelijke aanstelling van doorlopende duur’(TADD-regime), stagiairs voor een statutaire post bij de overheid, tijdelijke contracters die al de verzekering hebben gekregen dat ze na afloop in het bedrijf aan de slag kunnen blijven, zelfs uitzendkrachten ingeval van de afspraak tussen het kantoor en de inlenende onderneming over een bepaalde interim-periode als bemiddelingscommissie voor het aanbrengen van een geschikte kandidaat voor een vacature. De werkbaarheidsmonitor levert geen informatie om deze specifieke groepen te detecteren en de omvang ervan in te schatten.

Figuur 8 Aandeel baanonzekere werknemers naar omvang van bedrijf van tewerkstelling, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

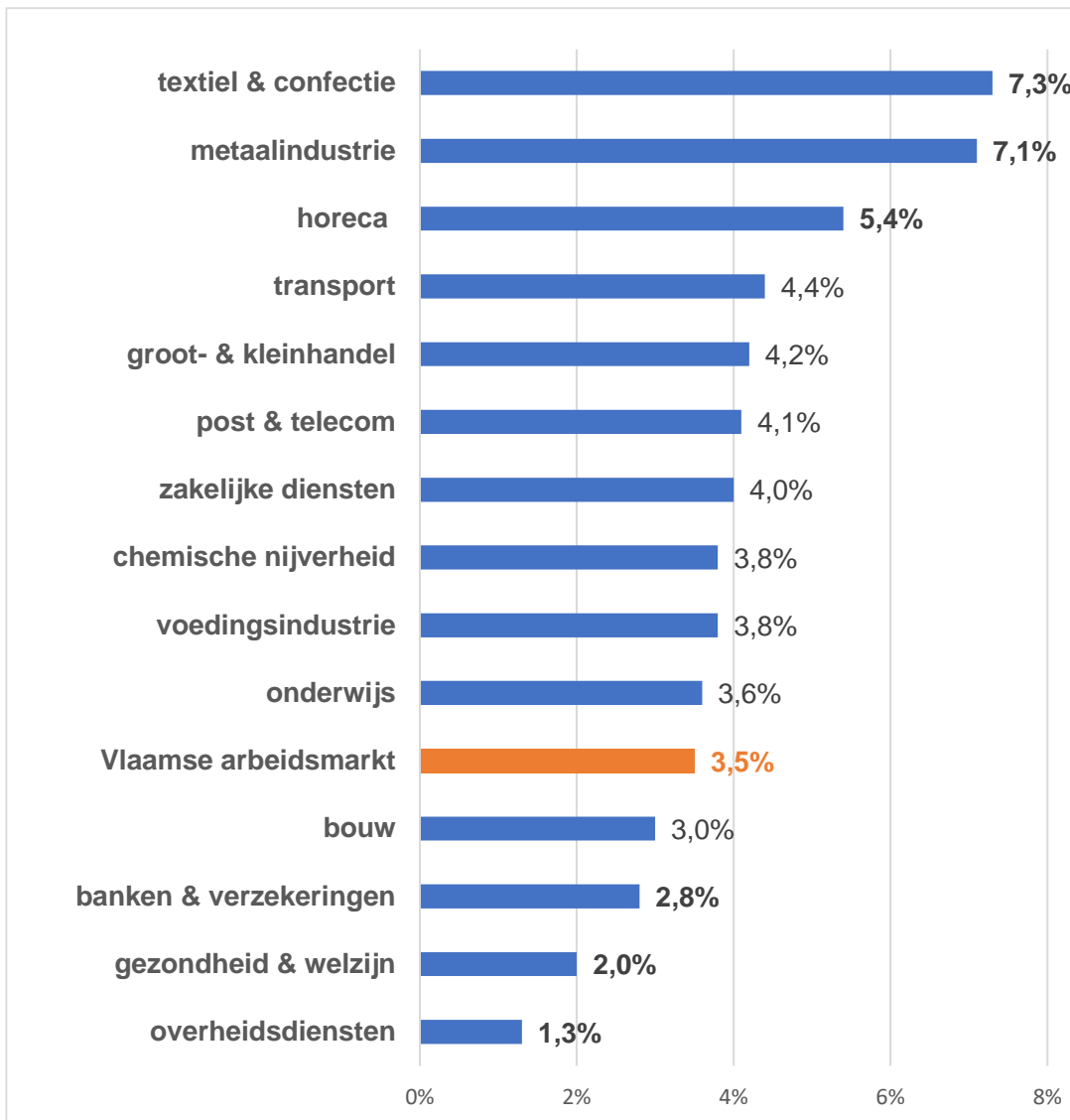
Noten:

- significante verschillen tussen deelgroepen werden ‘in vet’ in de grafiek opgenomen;
- de samenvattende resultaten ‘2004-2019’ zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen.

Baanonzekerheid komt - over de periode 2004-2019 bekeken - vaker voor in kmo’s (4,1%) dan in ondernemingen met 50 werknemers of meer (3,2%). Uit figuur 8 blijkt evenwel dat de gemeten verschillen klein zijn en slechts bij 4 meetpunten statistisch significant blijken. Grotere ondernemingen hebben doorgaans wat meer buffercapaciteit om omzetverlies of reorganisaties intern en zonder personeelsinkrimpingen te verwerken.

In figuur 9 brengen we tenslotte de verschillen in het voorkomen van baanonzekerheid in sectoren in beeld op basis van het gecumuleerde databestand 2004-2019.

Figuur 9 Aandeel baanonzekere werknemers naar sector, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Leeswijzer:

- frequenties werden berekend op het gecumuleerde databestand van de Vlaamse werkbaarheidsmetingen 2004-2019, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de onderscheiden metingen;
- significante verschillen met het Vlaamse referentiecijfer zijn 'in vet' in de grafiek opgenomen - de verschiltoetsing vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking.

De prevalentiescores van een zestal sectoren springen in het oog: de textiel- en confectienijverheid (7,3%), de metaalindustrie (7,1%) en de horeca (5,4%) laten een significant hogere baanonzekerheid optekenen, in de banken en verzekeringen (2,8%), de gezondheids- en welzijnssectoren (2,0%) en de overheidsdiensten (1,3%) tellen we een significant kleiner aandeel baanonzekerere werknemers in vergelijking met het sectorgemiddelde.

1.4 Robotfoto van de baanonzekerere werknemer

We hebben er al een aantal keer op gewezen dat de vastgestelde verschillen in het voorkomen van baanonzekerheid bij de onderscheiden deelgroepen mogelijk het gevolg is van 'kruisinvloeden': zo hebben we als mogelijke verklaring voor de lagere prevalentiescore van vrouwen verwezen naar hun sterke aanwezigheid in de social profit of het onderwijs en voor het hoge aandeel baanonzekerere jongeren of kortgeschoolden naar het groot aantal tijdelijke contracten binnen deze werknemersgroepen. Om de samenhangen van persoons- en werkkenmerken met de kans op baanonzekerheid 'zuiver in beeld' te krijgen, brengen we alle variabelen samen in een multivariaat analysemodel en bekijken we de effect van een specifiek kenmerk onder controle van de andere variabelen.

Een eerste vaststelling die we kunnen afleiden uit de logistische regressie in figuur 10 is dat geslacht en opleidingsniveau geen significante voorspellers blijken van baanonzekerheid. Alleen voor het persoonskenmerk 'leeftijd' noteren we een significant effect: het merkwaardige is dat – in tegenstelling tot de bevindingen van de bivariate oefening – jongeren een kleiner risico op baanonzekerheid lopen dan 50-plussers (de kansverhouding hoge versus lage baanonzekerheid ligt bij deze groep ruime een vierde hoger – odds ratio = 1,28). Zoals eerder gesuggereerd speelt contracttype een mediërende rol: jongeren maken zich weliswaar onder gelijke omstandigheden minder snel zorgen over het behoud van hun job, maar omdat ze vaker in tijdelijke contracten tewerkgesteld zijn⁵, scoren zij hoger op het frequentiecijfer voor baanonzekerheid.

De contractvorm is (overigens voor alle werknemersgroepen) met voorsprong een factor die baanonzekerheid in de hand kan werken: werknemers in tijdelijk contracten lopen - als we alle andere variabelen op nul zetten - twaalf keer meer kans op baanonzekerheid dan hun collega's met vast werk (odds ratio = 11,88). De sterkte van het effect van de contract-variabele ligt daarmee zelfs ruim boven verhoudingen tussen vast en tijdelijk werk uit de bivariate analyse.

Ook voor de andere onderzochte jobkenmerken worden de biviaat vastgestelde samenhangen door de logistische regressie-analyse bevestigd. Arbeiders lopen een derde meer kans om met baanonzekerheid geconfronteerd te worden in vergelijking met bedienden (odds ratio = 1,34). Bij werknemers uit KMO's ligt dat risico 15% hoger dan bij hun collega's in grotere ondernemingen (voor wie de analyse een odds ratio = 1,15⁻¹ laat optekenen).

De sectorresultaten in het analyserapport bevestigen ook het bij hypothese reeds vermelde patroon van een hogere baanonzekerheid in de conjunctuurgevoelige marktsectoren versus een lagere baanonzekerheid in de 'non for profit' organisaties uit de quartaire sector. De bouwnijverheid vormt (met een negatieve maar niet-significante odds ratio) duidelijk een uitzondering op het schema: de sinds decennia vastgestelde schaarste aan geschoolde bouwvakkers en bouwtechnici en daardoor hun gunstige tewerkstellingskansen op deze krappe deelarbeidsmarkt zijn mogelijk de reden waarom werknemers uit deze sector zich minder snel zorgen maken.

⁵ In de databank 2004-2019 van de werkbaarheidsmonitor tellen we bij de werknemers jonger dan 30 jaar 16,8% tijdelijken, bij de 30-49 jarigen en bij de 50-plussers ligt dat aandeel op 3,9% resp. 2,4%,

Figuur 10 Logistische regressie: multivariate verklaring van de prevalentie van hoge baanonzekerheid o.b.v. demografische en werkkenmerken

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's
geslacht (ref. man)	
vrouw	1,07
leeftijd (ref. -30 jaar)	
30-49 jaar	1,15
50+ jaar	1,28
opleidingsniveau (ref. kortgeschoold)	
middengeschoold	1,08 ⁻¹
hooggeschoold	1,03 ⁻¹
statuut (ref. bediende)	
arbeider	1,34
contract (ref. vast werk)	
tijdelijk werk	11,88
ondernemingomvang (ref. KMO < 50 wkns)	
grote onderneming 50+ wkns	1,15 ⁻¹
sector (ref. Vlaams sectorgemiddelde)	
textiel & confectie	2,08
metaalindustrie	2,17
voedingsnijverheid	1,09
chemische nijverheid	1,19
bouw	1,21 ⁻¹
groot- & kleinhandel	1,20
horeca	1,12
transport	1,25
banken & verzekeringen	1,04
zakelijke diensten	1,21
post & telecom	1,36
gezondheid & welzijn	2,15 ⁻¹
onderwijs	1,95 ⁻¹
overheidsdiensten	3,24 ⁻¹

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,120$

Leeswijzer:

- voorliggend model controleert tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (referentie: 2019);
- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$) met baanonzekerheid;
- **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- **interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'hoge baanonzekerheid/lage baanonzekerheid' ligt - onder controle van alle andere variabelen – in de metaalindustrie twee keer hoger (odds ratio = 2,17) en in overheidsdiensten ruim drie keer lager (odds ratio = 0,309 = 3,24⁻¹) dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

2 Baanonzekerheid en psychische gezondheid

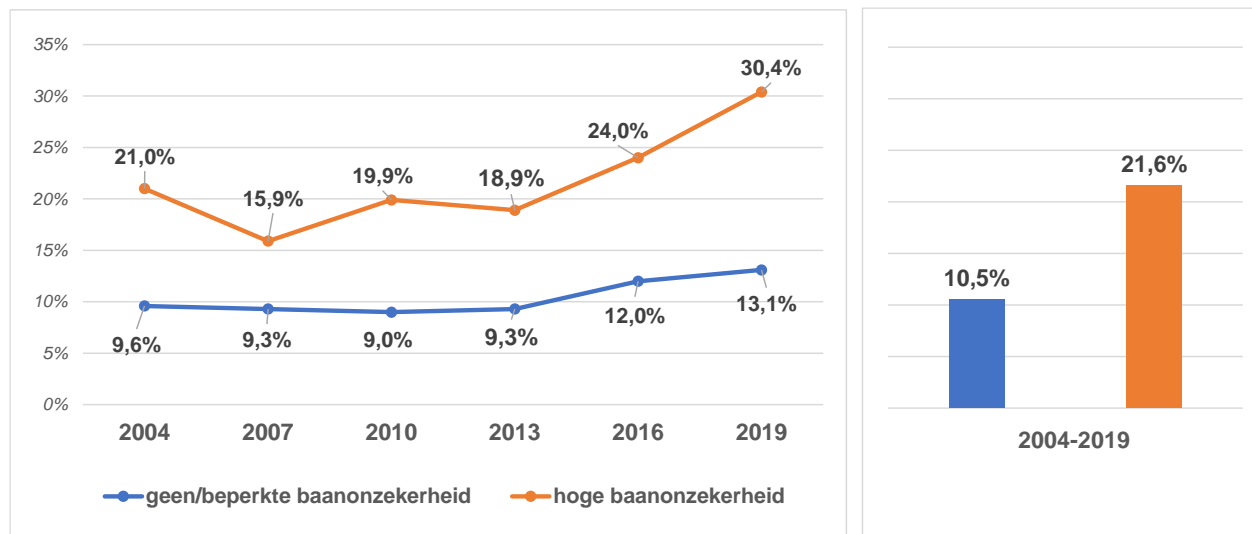
Een eerste mogelijke werkbaarheidsimpact van baanonzekerheid betreft de psychische gezondheid van werknemers: we bekijken in dit hoofdstuk meer bepaald de samenhang tussen baanonzekerheid en het voorkomen van acute psychische vermoeidheidsproblemen c.q. burn-outklachten.

We kunnen bij hypothese veronderstellen dat baanonzekerheid een chronische stressor is die sterk emotioneel belastend uitpakt, energie vreet, mensen uit hun slaap houdt en weegt op de recuperatiemogelijkheid van werknemers en dus het risico op overmatige psychische vermoeidheid en burn-outklachten verhoogt. In eerste instantie testen we deze hypothese door de eenvoudige (bivariate) vergelijking van de werknemersgroepen 'baanonzekerheid hoog versus laag'. In tweede instantie gaan we via multivariate analyse na of de vastgestelde samenhang stand houdt of wijzigt wanneer we ook rekening houden met andere – voor het burn-outvraagstuk - relevante factoren/variabelen.

2.1 Meer burn-outklachten bij baanonzekerheid?

Werknemers, die de kans dat ze op korte termijn hun job zullen verliezen als reëel inschatten, lopen een substantieel hoger risico op burn-outklachten in vergelijking met hun collega's die niet met baanonzekerheid geconfronteerd worden

Figuur 11 Prevalentie van burn-outklachten i.f.v. baan(on)zekerheid, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noot: De samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen

Uit de databank 2004-2019 en figuur 11 kunnen we afleiden dat de prevalentie van burn-outklachten dubbel zo hoog ligt bij de baanonzekerere werknemers (21,6%) in vergelijking met de controlegroep (10,5%). We registreren sinds 2013 een significante toename van acute psychische vermoeidheidsproblemen bij de twee onderscheiden groepen, maar - in tegenstelling tot de mogelijke veronderstelling dat jobverlies bij een uitzonderlijk gunstige arbeidsmarktconjunctuur als minder bedreigend wordt gepercipieerd - is de in 2019 geregistreerde stijging van het aandeel met burn-outklachten bij de baanonzekerere werknemers beduidend groter.

2.2 De samenhang tussen baanonzekerheid en burn-outklachten fijnmaziger onderzocht

In hoeverre blijft de sterke samenhang tussen baanonzekerheid en burn-outklachten overeind, als we ook rekening houden met een aantal persoons- en werkkenmerken en met risicofactoren in de arbeidssituatie, waarvan in eerder onderzoek is aangetoond dat deze sterk bepalend zijn voor het optreden van psychische vermoeidheidsproblemen (Bourdeaud'hui e.a., 2020). Om deze vraag te beantwoorden, construeren en testen we een aantal logistische regressiemodellen waarin de vermelde controlevariabelen stapsgewijs worden opgenomen (zie de samenvattende output in figuur 12 op de volgende pagina).

In het uitgangsmodel (model 1) bekijken we de multivariate samenhang tussen burn-outklachten en de werknemers- en jobkenmerken, waarvan de differentiële kans op baanonzekerheid in vorig hoofdstuk werd gedocumenteerd. Behalve een aantal bekende vaststellingen (vrouwen, oudere werknemers en bedienden lopen een grotere risico), leert de analyse ons dat het contracttype (vast of tijdelijk contract) geen significante voorspeller is van burn-outklachten.

Uit model 2 (waarbij de centrale variabele in dit onderzoek wordt ingevoerd) blijkt het sterke effect van baanonzekerheid: de kansverhouding 'al dan niet burn-outklachten' ligt bij baanonzekere werknemers en onder controle van de andere variabelen in het model ruim twee en een half maal hoger (odds ratio = 2,69) dan in de controlegroep van de collega's die niet met baanonzekerheid hebben af te rekenen.

Een opmerkelijk vaststelling bij deze analyse-oefening is dat contracttype in dit model wel een significante odds ratio meekrijgt, dus wel relevant blijkt voor het ontstaan van burn-outklachten en dat in een op het eerste gezicht verrassende richting: werknemers met tijdelijk werk lopen - onder controle van o.m. hun baanonzekerheidsstatus - een geringer risico op burn-outklachten dan hun collega's met een vaste baan (odds ratio = 1,30⁻¹). De vaststelling van een duidelijk wijziging in de waarde van de effectparameter voor tijdelijk werk suggereert een mogelijke interactie-effect en een modererende invloed van het contracttype op het effect van baanonzekerheid op burn-outklachten.

Dat blijkt ook uit model 3 waarin de ingevoerde interactieterm 'baanonzekerheid * contracttype' een significante bijdrage levert aan het verklaringsschema. De negatieve exponent in de odds ratio (= 1,34⁻¹) betekent dat de burn-out-impact van baanonzekerheid bij tijdelijke werknemers kleiner is dan bij de collega's met vast werk: terwijl baanonzekerheid bij werknemers met een vast contract de kansverhouding 'al dan niet burn-outklachten' bijna verdriedubbelt (odds ratio = 2,85), ligt die toenamefactor bij tijdelijke werknemers duidelijk lager (odds ratio = 2,85 * 1,34⁻¹ = 2,13).

Figuur 13 brengt dit interactie-effect visueel in beeld op basis van de frequentiegegevens in de databank 2004-2019. Terwijl in een situatie van kleine of beperkte baanonzekerheid de prevalentiepercentages voor burn-outklachten slechts beperkte verschillen laten zien tussen tijdelijke en vaste werknemers (8,4% resp. 10,6%) loopt dat verschil fors op bij de baanonzekere groep, waar we 15,6% tijdelijke werknemers en 24,0% vaste werknemers met burn-outsignalen tellen.

Figuur 12 Prevalentie van burn-outklachten i.f.v. baan(on)zekerheid, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's			
	model 1	model 2	model 3	model 4
geslacht (ref. man)				
vrouw	1,14	1,14	1,14	1,15
leeftijd (ref. -30 jaar)				
30-49 jaar	1,27	1,27	1,27	1,20
50+ jaar	1,38	1,37	1,37	1,39
opleidingsniveau (ref. kortgeschoold)				
middengeschoold	1,11 ⁻¹	1,10 ⁻¹	1,10 ⁻¹	1,12 ⁻¹
hooggeschoold	1,07 ⁻¹	1,07 ⁻¹	1,07 ⁻¹	1,06 ⁻¹
statuut (ref. bediende)				
arbeider	1,19 ⁻¹	1,21 ⁻¹	1,21 ⁻¹	1,44 ⁻¹
ondernemingomvang (ref. KMO < 50 wkns)				
grote onderneming 50+ wkns	1,03	1,04	1,04	1,06 ⁻¹
contract (ref. vast werk)				
tijdelijk werk	1,12 ⁻¹	1,39 ⁻¹	1,30 ⁻¹	1,14
baanonzekerheid (ref. lage baanonzekerheid)				
hoge baanonzekerheid		2,69	2,85	1,75
interactie-effect contract - baanonzekerheid				
tijdelijk werk x hoge baanonzekerheid			1,34 ⁻¹	1,06 ⁻¹
taakeisen (ref. acceptabele taakeisen)				
hoge taakeisen				5,25
regelmogelijkheden (ref. voldoende regelmogelijkheden)				
onvoldoende regelmogelijkheden				1,81
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)				
gebrekkige ondersteuning				2,30
fysieke arbeidsomstandigheden (ref. acceptabele belasting)				
problematische belasting				1,62

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

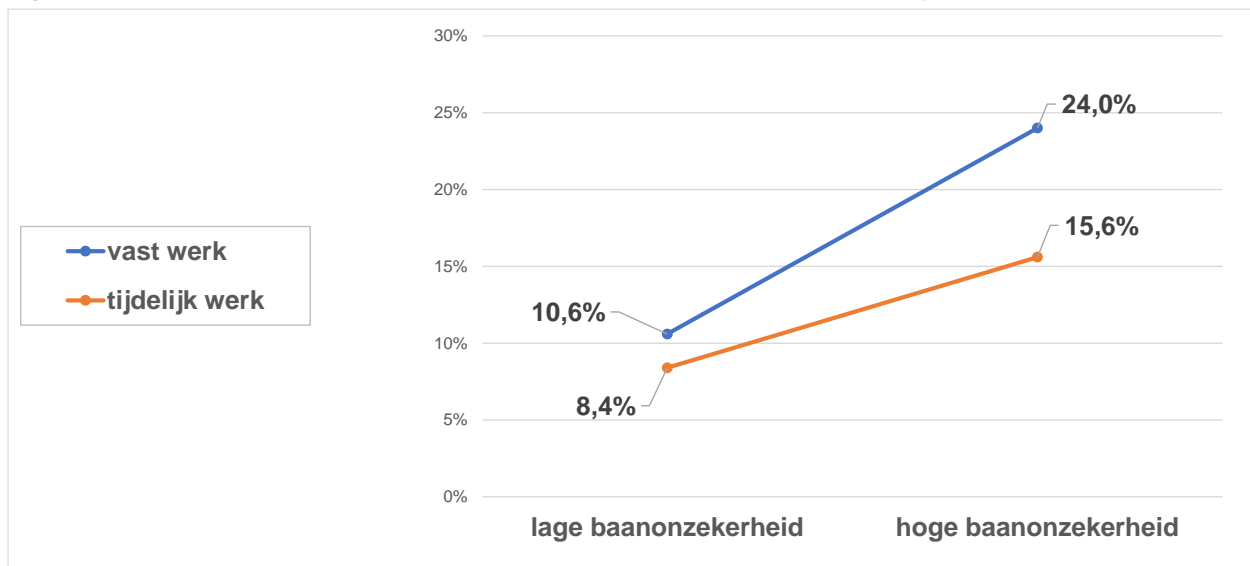
Technische noten:

- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2019) en voor sector (deviation ongewogen sectorgemiddelde);
- modelfit Nagelkerke R²: model 1 = 0,013, model 2 = 0,022, model 3 = 0,022 en model 4 = 0,197.

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'al dan niet burn-outklachten' ligt – in model 1 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers van 50+ jaar ruime een derde hoger (odds ratio = 1,38) dan bij hun jongere collega's -30 jaar; de kansverhouding 'al dan niet burn-outklachten' ligt – in model 2 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers met een tijdelijk contract zowat 1,4 keer lager (odds ratio = 0,72 = 1,39⁻¹) dan bij hun collega's met vast werk;
- interpretatie interactie-effect:** de odds ratio voor hoge baanonzekerheid in model 3 geldt enkel voor werknemers met vast werk (2,85 = bijna een verdriedubbeling van de kansverhouding 'al dan niet burn-outklachten'); voor hun tijdelijke collega's ligt dit effect van hoge baanonzekerheid op burn-outklachten significant lager (vermenigvuldigen van de odds ratio met de parameter voor het interactie-effect: 2,85 x 1,34⁻¹ = 2,13, dus een verdubbeling van de kansverhouding).

Figuur 13 Aandeel werknemers met burn-outklachten i.f.v. combinatie contracttype en baan(on)zekerheid



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

In model 4 voegen we tenslotte de 'klassieke' burn-out-antecedenten (taakeisen, regelmogelijkheden, ondersteuning door de leidinggevende, fysieke arbeidsomstandigheden) toe in de regressie-analyse. De integratie van deze risicovariabelen 'dempt' weliswaar de impactscore van baanonzekerheid, maar met een odds ratio van 1,75 blijkt een situatie van baanonzekerheid een even belangrijke voorspeller van burn-outklachten als gebrekkige regelmogelijkheden of belastende fysieke arbeidsomstandigheden. Terzijde kan nog opgemerkt worden dat contracttype in dit model opnieuw uit het vizier verdwijnt en voor tijdelijk werk niet langer een significant effect kan opgetekend worden.

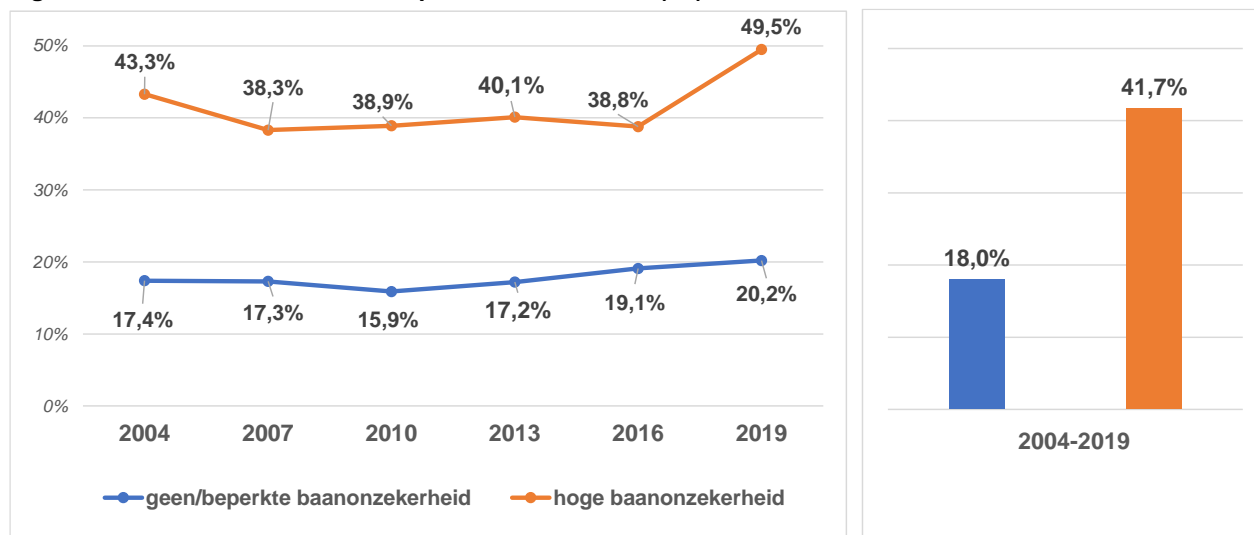
3 Baanonzekerheid en werkbetrokkenheid

In dit hoofdstuk onderzoeken we de mogelijke gevolgen van baanonzekerheid voor werkbetrokkenheid en motivatie. De vraag daarbij is of werknemers, die de kans reëel achten dat ze op korte termijn hun baan zullen kwijtraken, zich extra zullen inzetten om het verwachte jobverlies alsnog af te wenden dan wel reeds afstand hebben genomen en minder geïnteresseerd, met weinig plezier en ongemotiveerd hun dagelijkse taken zullen afwerken. Opgemerkt dient dat we met de meetschaal en werkbaarheidsindicator 'welbevinden in het werk' peilen naar de intrinsieke motivatie van werknemers en niet zozeer naar mogelijk simulatiegedrag.

3.1 Zet baanonzekerheid een domper op werkplezier en motivatie?

Bij zowat vier op de tien baanonzekere werknemers registreren we signalen van demotivatie (41,7% over de volledige meetperiode 2004-2019). Dat is ruim dubbel zoveel als bij de werknemers die geen of een beperkte baanonzekerheid rapporteren (18,0% in genoemd tijdvak).

Figuur 14 Prevalentie van motivatieproblemen i.f.v. baan(on)zekerheid, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Noot: De samenvattende resultaten '2004-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen

Voor alle metingen ligt het aandeel werknemers met motivatieprobleem in de groep met een hoge baanonzekerheid tussen twee en tweeënhalve maal hoger dan in de controlegroep. Bij de meest recente werkbaarheidsmeting stellen we zelfs vast dat bijna de helft (49,5%) van de baanonzekere werknemers kampt met een gebrekkige motivatie.

3.2 De samenhang tussen baanonzekerheid en motivatieproblemen multivariaat geanalyseerd

We checken de vastgestelde bivariate samenhang op basis van een reeks logistische regressie-oefeningen (zie outputtabellen in figuur 16 op pagina 27).

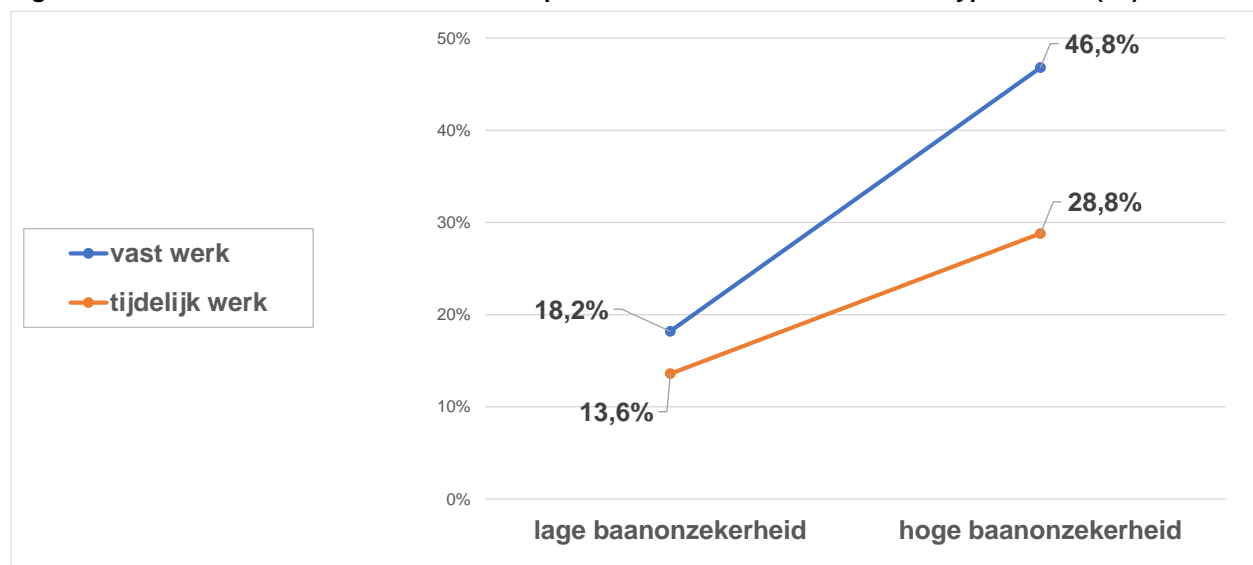
Het uitgangsmodel 1 leert ons dat arbeiders, jongeren, kortgeschoolden en werknemers uit grotere ondernemingen een grotere risico lopen om gedemotiveerd te raken in de job. Geslacht en contracttype spelen (onder controle van de overige variabelen in het model) geen rol in het motivatievraagstuk.

Wanneer we de variabele 'baanonzekerheid' in het analysemodel 2 invoeren blijkt deze een (veel) sterke(re) voorspeller van motivatieproblemen: de kansverhouding 'al dan niet motivatieproblemen' ligt bij baanonzeker werknemers ruim drie keer hoger (odds ratio = 3,22) dan in de controlegroep met collega's die een lage baanonzekerheid rapporteren.

Ook hier registreren we (met baanonzekerheid in het model) een significantie-sprong bij de variabele contracttype, testen we de hypothese van een interactie tussen baan(on)zekerheid en contracttype in model 3 en kan een moderator-effect aangetoond worden. De negatieve impact van baanonzekerheid op de motivatie speelt zowel bij werknemers met tijdelijk werk als bij hun collega's met een vast contract, maar in verschillende mate: terwijl baanonzekerheid bij de vaste werknemers de kansverhouding 'al dan niet motivatieproblemen' met een factor drieënhalf doet stijgen (odds ratio = 3,42), ligt die risicotoename bij tijdelijke werknemers duidelijk lager (odds ratio = $3,42 * 1,35^{-1} = 2,53$).

Figuur 15 brengt dit interactie-effect visueel in beeld op basis van de monitordata 2004-2019. Terwijl in een situatie van kleine of beperkte baanonzekerheid de prevalentiepercentages voor motivatieproblemen een beperkt verschil laat zien tussen tijdelijke en vaste werknemers (13,6% resp.18,2%), loopt de afwijking fors op bij de baanonzekerere groep, waar we bij 28,8% tijdelijke werknemers en 46,8% vaste werknemers motivatieproblemen vaststellen.

Figuur 15 Aandeel werknemers met motivatieproblemen i.f.v. combinatie contracttype en baan(on)zekerheid



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Figuur 16 Prevalentie van motivatieproblemen i.f.v. baan(on)zekerheid, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's model 1	odds ratio's model 2	odds ratio's model 3	odds ratio's model 4
geslacht (ref. man)				
vrouw	1,01	1,00	1,00	1,15 ⁻¹
leeftijd (ref. -30 jaar)				
30-49 jaar	1,17 ⁻¹	1,19 ⁻¹	1,19 ⁻¹	1,27 ⁻¹
50+ jaar	1,32 ⁻¹	1,35 ⁻¹	1,35 ⁻¹	1,40 ⁻¹
opleidingsniveau (ref. kortgeschoold)				
middengeschoold	1,12 ⁻¹	1,11 ⁻¹	1,11 ⁻¹	1,06 ⁻¹
hooggeschoold	1,14 ⁻¹	1,14 ⁻¹	1,14 ⁻¹	1,17
statuut (ref. bediende)				
arbeider	1,56	1,54	1,54	1,17
ondernemingomvang (ref. KMO < 50 wkns)				
grote onderneming 50+ wkns	1,09	1,10	1,10	1,01 ⁻¹
contract (ref. vast werk)				
tijdelijk werk	1,04 ⁻¹	1,34 ⁻¹	1,25 ⁻¹	1,21 ⁻¹
baanonzekerheid (ref. lage baanonzekerheid)				
hoge baanonzekerheid		3,22	3,42	2,25
interactie-effect contract - baanonzekerheid				
tijdelijk werk x hoge baanonzekerheid			1,35 ⁻¹	1,09 ⁻¹
taakeisen (ref. acceptabele taakeisen)				
hoge taakeisen				2,18
regelmogelijkheden (ref. voldoende regelmogelijkheden)				
onvoldoende regelmogelijkheden				4,24
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)				
gebrekkige ondersteuning				3,92
fysieke arbeidsomstandigheden (ref. acceptabele belasting)				
problematische belasting				1,49

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Technische noten:

- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2019) en voor sector (ref.: Vlaams sectorgemiddelde);
- modelfit Nagelkerke R²: model 1 = 0,040, model 2 = 0,054, model 3 = 0,054 en model 4 = 0,274.

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een **kleinere** kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep;
- interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'al dan niet motivatieproblemen' ligt - in model 2 en onder controle van alle andere variabelen - bij arbeiders anderhalf maal hoger (odds ratio = 1,54) dan bij bedienden; ; de kansverhouding 'al dan motivatieproblemen' ligt - in model 2 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers met een tijdelijk contract 1,3 keer lager (odds ratio = 0,75 = 1,34⁻¹) dan bij hun collega's met vast werk;
- interpretatie interactie-effect:** de odds ratio voor hoge baanonekerheid in model 3 geldt enkel voor werknemers met vast werk (3,42 => de kansverhouding 'al dan niet motivatieproblemen' ligt bij baanonzekere werknemers met vast werk bijna drie en half keer hoger dan bij hun baanzekere collega's); voor tijdelijke werknemers ligt dit effect van hoge baanonzekerheid op demotivatie significant lager (vermenigvuldigen van de odds ratio met de parameter voor het interactie-effect: 3,42 x 1,35⁻¹ = 2,53, dus de kansverhouding ligt bij baanzekere tijdelijke werknemers twee en half keer hoger dan bij hun baanzekere tijdelijke collega's).

Tenslotte voegen we in model 4 nog een aantal variabelen aan de regressie-analyse toe, waarvan de relevantie voor het motivatievraagstuk eerder werd aangetoond (Bourdeaud'hui e.a., 2020): taakeisen (al dan niet acceptabele werkdruk en emotionele belasting in de werksituatie), regelmogelijkheden (al dan niet voldoende gevarieerd werk met de nodige autonomie), sociale ondersteuning (door de direct leidinggevende), fysieke arbeidsomstandigheden (al dan niet overmatige belasting).

De opname van deze risicovariabelen in model 4 verkleint weliswaar de impactscore van baanonzekerheid, maar met een odds ratio van 2,25 blijkt een situatie van baanonzekerheid een even belangrijke voorspeller van motivatie als een problematische werkdruk of emotionele belasting. De analyse toont ook in dit model een significant, maar veel beperkter effect van contracttype: de kansverhouding 'al dan niet motivatieproblemen' ligt - onder controle van de baanonzekerheidsstatus en ander werk(nemers)kenmerken - bij tijdelijke werknemers een vijfde lager dan bij hun vaste collega's (odds ratio = 1,21⁻¹).⁶

⁶ De integratie van de vier 'klassieke' risicofactoren in de analyse zorgt nog voor een aantal andere opvallende verschuivingen in de effect-inschatting en odds ratio's: geslacht (vrouwen blijken minder gevoelig voor demotivatie), statuut (het verschil tussen arbeiders en bedienden blijft significant, maar wordt sterk gereduceerd), ondernemingsomvang (geen verschil meer tussen KMO's en grotere bedrijven).

4 Baanonzekerheid en bedrijfsbinding

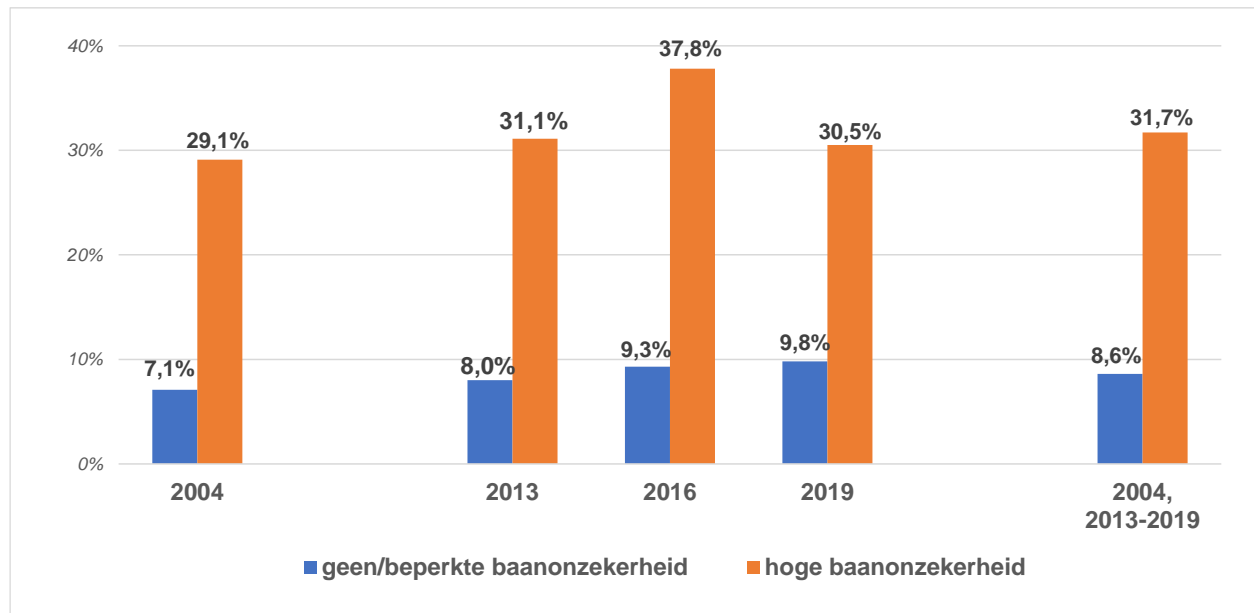
We gaan in dit hoofdstuk uit van de hypothese dat werknemers, die vrezen dat ze op korte termijn hun job dreigen te verliezen, vaak minder loyaal zullen zijn aan hun werkgever en onderneming, al mentaal afscheid hebben genomen en actief op zoek gaan naar ander werk. In geval van een aangekondigde herstructurering en mogelijke ontslagen lijkt een dergelijke reactie van betrokkenen een kwestie van 'gezond verstand' en wijst het op een proactieve (loopbaan)aanpak. Maar de kans is reëel dat bedrijfsverantwoordelijken - op het ogenblik dat de onderneming door zwaar weer gaat – meer dan ooit afhankelijk zijn van bepaalde competenties en ze (specifieke) werknemers net niet willen zien vertrekken. Ook in tijden van economische tegenspoed en reorganisaties blijven bedrijfsbinding en retentie belangrijke HR-kwesties.

In wat volgt nemen we precies deze samenhang tussen baanonzekerheid en verloopintentie onder de loep. De analyses beperken zich tot de monitordata 2004, 2013, 2016 en 2019, waar bij de bevraging (ook) naar de verloopintentie van werknemers gepeild werd.

4.1 Zijn baanonzekerere werknemers vaker op zoek naar een andere job?

Baanonzekerere werknemers spelen op alle meetmomenten drie tot vier keer vaker met de idee om elders aan de slag te gaan in vergelijking met de collega's die niet met baanonzekerheid kampen (figuur 17). Als we alle meetgegevens 2004-2013-2016-2019 in beschouwing nemen gaat het in de groep met hoge baanonzekerheid om een aandeel van 31,7% met hoge verloopintentie tegenover 8,6% in de controlegroep.

Figuur 17 Prevalentie van een hoge verloopintentie i.f.v. baan(on)zekerheid, 2004, 2013-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004, 2013-2019

Noot: De samenvattende resultaten '2004, 2013-2019' zijn berekend op het gecumuleerd databestand van de werkbaarheidsmonitor, er werd niet gecorrigeerd/gewogen voor de verschillen in steekproefomvang van de metingen

In 2016 registreren we zelfs bij 37,8% baanonzekerere werknemers een hoge verloopintentie en blijkt de kloof tussen beide groepen beduidend groter dan in 2019 (met een aandeel van 30,5% met een hoge verloopintentie in de werknemersgroep met hoge baanonzekerheid tegenover 9,8% in de groep met lage baanonzekerheid).

4.2 De samenhang tussen baanonzekerheid en verloopintentie gedetailleerder onder de loep

We controleren de vastgestelde bivariate samenhang op basis van een reeks logistische regressie-oefeningen (zie outputtabellen in figuur 18 op pagina 29).

Het uitgangsmodel met de 'achtergrond'-variabelen levert ons een eerste blik op de determinanten van verloopintentie. Een aantal vaststellingen liggen binnen de lijn van de verwachtingen. Oudere werknemers zijn duidelijk minder geneigd dan jongeren om de stap naar een andere job te zetten (de kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie' ligt bij vijftigplussers ruim drie keer lager dan bij min-dertigers – odds ratio = $3,24^{-1}$). De verloopintentie ligt ook lager in grotere ondernemingen dan in KMO's (odds ratio = $1,16^{-1}$). Hooggeschoolden gaan dan weer vaker op zoek naar een andere baan in vergelijking met hun kortgeschoolde collega's (odds ratio = 1,54), net zoals werknemers met een tijdelijk contract (odds ratio = 1,50) en vrouwen (odds ratio = 1,21). Het statuut (arbeider versus bediende) blijkt geen significante voorspeller van verloopintentie.

Wanneer we de variabele 'baanonzekerheid' in de analyse betrekken (model 2) blijkt die meteen ook de hoogste effectscore op te leveren: de kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie' ligt - onder controle van de reeds vermelde werk(nemers)kenmerken - bij baanonzekerere werknemers bijna vijf maal hoger dan bij hun baanzekerere collega's (odds ratio = 4,90). De bevinding, dat wie zijn job dreigt te verliezen meer geneigd is om naar ander werk uit te kijken, wekt wellicht weinig verwondering. Meer verrassend is de vaststelling dat de variabele contracttype in dit model geen significante voorspeller meer blijkt te zijn: we registreren niet langer een significant kansverschil op een hoge verloopintentie tussen vaste en tijdelijk werknemers.

Ook hier blijkt er sprake van een interactie tussen baanonzekerheid en contracttype, die in het model 3 een significante effectparameter (odds ratio = $1,33^{-1}$) oplevert. Baanonzekerheid zet werknemers aan om op zoek te gaan naar ander werk, maar bij vaste werknemers werkt die stimulus blijkbaar sterker dan bij hun collega's met tijdelijk werk: terwijl baanonzekerheid bij de vaste werknemers de kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie' met meer dan een factor vijf doet toenemen (odds ratio = 5,23), ligt de effecttoename bij tijdelijke werknemers duidelijk lager (odds ratio = $5,23 * 1,31^{-1} = 3,99$).

Met de integratie van variabelen op basis van de risico-indicatoren uit de werkbaarheidsmonitor in model 4 zakt de impactscore van baanonzekerheid naar een iets lager peil, maar met een odds ratio van 3,33 vormen baanonzekerheid samen met 'ondersteuning door de direct leidinggevende' de belangrijkste voorspellers van verloopintentie. Tijdelijk werk blijkt in dit model met de werkbaarheidsrisico's opnieuw de kans op een hoge verloopintentie significant, maar beperkt te verhogen (odds ratio = 1,26).

Figuur 18 Prevalentie van hoge verloopintentie i.f.v. baan(on)zekerheid, multivariate analyse onder controle van demografische en werkkenmerken, 2004, 2013-2019

persoons- en werkkenmerken	odds ratio's model 1	odds ratio's model 2	odds ratio's model 3	odds ratio's model 4
geslacht (ref. man)				
vrouw	1,21	1,20	1,20	1,15
leeftijd (ref. -30 jaar)				
30-49 jaar	1,42 ⁻¹	1,48 ⁻¹	1,48 ⁻¹	1,66 ⁻¹
50+ jaar	3,24 ⁻¹	3,40 ⁻¹	3,41 ⁻¹	3,95 ⁻¹
opleidingsniveau (ref. kortgeschoold)				
middengeschoold	1,10	1,13	1,13	1,18
hooggeschoold	1,54	1,58	1,58	1,98
statuut (ref. bediende)				
arbeider	1,10	1,06	1,06	1,19 ⁻¹
ondernemingomvang (ref. KMO < 50 wkns)				
grote onderneming 50+ wkns	1,16 ⁻¹	1,15 ⁻¹	1,15 ⁻¹	1,26 ⁻¹
contract (ref. vast werk)				
tijdelijk werk	1,50	1,02	1,11	1,26
baanonzekerheid (ref. lage baanonzekerheid)				
hoge baanonzekerheid		4,90	5,23	3,33
interactie-effect contract - baanonzekerheid				
tijdelijk werk x hoge baanonzekerheid			1,33 ⁻¹	1,06
taakeisen (ref. acceptabele taakeisen)				
hoge taakeisen				2,07
regelmogelijkheden (ref. voldoende regelmogelijkheden)				
onvoldoende regelmogelijkheden				2,21
ondersteuning directe leiding (ref. adequate coaching)				
gebrekkige ondersteuning				4,10
fysieke arbeidsomstandigheden (ref. acceptabele belasting)				
problematische belasting				1,40

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004, 2013-2019

Technische noten:

- voorliggende modellen controleren tevens voor de gecategoriseerde variabele 'meetpunt' (ref.: 2019) en voor sector (ref.: Vlaams sectorgemiddelde);
- modelfit Nagelkerke R²: model 1 = 0,055, model 2 = 0,082, model 3 = 0,082 en model 4 = 0,213;

Leeswijzer:

- odds ratio's in het vet wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$), **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een *kleinere* kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie' ligt - in model 1 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers met een tijdelijk contract anderhalf keer hoger (odds ratio = 1,50) dan bij hun collega's met vast werk; de kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie' ligt — in model 1 en onder controle van de andere variabelen - bij werknemers van 50+ jaar ruim drie keer lager (odds ratio = 0,31 = 3,24⁻¹) dan bij hun jongere collega's -30 jaar;
- interpretatie interactie-effect:** de odds ratio voor hoge baanonzekerheid in model 3 geldt enkel voor werknemers met vast werk (5,23 = ruim een vervijfvoudiging van de kansverhouding 'al dan niet hoge verloopintentie'); voor hun tijdelijke collega's ligt dit effect van hoge baanonzekerheid op verloopintentie significant lager (vermenigvuldigen van de odds ratio met de parameter voor het interactie-effect: 5,23 x 1,33⁻¹ = 3,93, dus toename van de kansverhouding met factor vier).

5 Bevindingen over de werkbaarheidseffecten van baanonzekerheid getoetst aan de onderzoeksliteratuur

De voornaamste conclusie van de analyses op de databank van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor in dit rapport is dat baanonzekerheid een duidelijke (negatieve) impact heeft op de psychische gezondheid (c.q. prevalentie van burn-outklachten), de werkbetrokkenheid (c.q. het optreden van motivatieproblemen) en de bedrijfsbinding van werknemers (c.q. de aanwezigheid van een hoge verloopintentie). De sterkte van de gevonden samenhangen levert de variabele de status op van een risicofactor die een volwaardige plaats verdient in het rijtje van de andere risico-indicatoren.

Onze vaststellingen zijn wellicht niet zo verrassend voor wie de wetenschappelijke (arbeidspsychologische) literatuur over het baanonzekerheidsvraagstuk opvolgt. In hun meta-analyse van ruim honderd empirische studies leveren Sverke e.a. (2002) evidentie voor het problematisch karakter van baanonzekerheid vanuit het oogpunt van welzijn op het werk. In 37 surveys wordt een duidelijk verband tussen baanonzekerheid en stress- of andere psychische klachten aangetoond: hoe groter de baanonzekerheid, hoe problematischer de scores voor de mentale gezondheid. De auteurs namen ook vijftig studies door, waarin de relatie tussen baanonzekerheid en tevredenheid met de functie wordt onderzocht en die - zonder uitzondering - een significante en sterk negatieve samenhang laten zien.

Ook recenter onderzoek bevestigt deze vaststellingen, ook op basis van surveygegevens uit eigen land (zie bijvoorbeeld De Witte e.a., 2004; Handaja e.a., 2008; Bogaerts e.a., 2017). Vermeldenswaard en vergelijkbaar met de oefening in dit rapport is de analyse van Van Vuuren e.a. (2018) op de dataset 2014-2016 van de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In hun regressie-oefening en met een quasi identieke set van persoons- en werkkenmerken als controlevariabelen, komen ze tot de bevinding dat ontevredenheid over de baanonzekerheid de op één na voornaamste voorspeller vormt voor burn-outklachten (na werkdruk) en zelfs de grootste effectscore oplevert voor werk(on)tevredenheid (met een β -waarde die hoger ligt dan die voor de variabele 'taakvariatie').

Het crosssectioneel design van genoemde onderzoeken (en ook van de analyses in dit rapport) kan natuurlijk geen uitsluitel geven over 'de richting' van de samenhang. In theorie kan de relatie ook omgekeerd liggen dan hier gesuggereerd en is het mogelijk dat precies een slechte mentale gezondheid of een lage werkbetrokkenheid de baan(on)zekerheidsperceptie negatief beïnvloedt (Van der Meer, 2016).

De review van De Witte e.a. (2016) van longitudinale studies verschaft duidelijke evidentie voor de 'normal causation'-figuur op het terrein van psychische gezondheid: alle negen studies tonen aan dat baanonzekerheid aan de basis ligt van burn-outklachten en niet omgekeerd. Uit deze studies blijkt ook dat chronische baanonzekerheid zelfs nefaster is dan de mededeling/zekerheid dat men effectief ontslagen zal worden en dat het effect van deze stressor niet geheel verdwijnt als de bedreiging van baanverlies in praktijk geweken is. Voor arbeidssatisfactie en engagement laat het meta-onderzoek een gemengd resultaat zien: de data-analyse in 4 (van de 6) studies kon de hypothese van de causaliteit van het verband 'baanonzekerheid -> lagere tevredenheid/betrokkenheid' ook effectief onderbouwen.

De arbeidspsychologische literatuur besteedt ook aandacht aan de achterliggende processen die de (causale) samenhang tussen baanonzekerheid en welzijnsproblemen van werknemers inzichtelijk (proberen) te maken. Het besef van of de vrees voor mogelijk baanverlies wordt geïnterpreteerd als een emotioneel 'event', dat gepaard gaat met gevoelens van ontgoocheling en ergernis tot meer ernstige reacties als woede. De regulering van deze emoties in de professionele context, waarbinnen betrokkene (vooralsnog) moet blijven functioneren, vraagt zoveel energie en is dermate belastend dat het risico op overmatige psychische vermoeidheid en emotionele uitputting sterkt oploopt (Richter e.a., 2019).

Onderzoek laat zien dat bij personen, die baanonzekerheid ervaren, verhoogde niveaus van het stresshormoon cortisol wordt aangetroffen; langdurig verstoorde cortisolniveaus in de bloedspiegel kunnen beschouwd worden als knipperlicht voor burn-out (Van der Meer e.a., 2016). Daarnaast wordt baanonzekerheid ook vaak gekenmerkt door gevoelens van wantrouwen t.o.v. de bedrijfsleiding en controleverlies bij werknemers, factoren die in uiteenlopende psychologische verklaringsmodellen voor welzijn op het werk geassocieerd worden met vermindering van werkbetrokkenheid, motivatieproblemen en dissatisfactie (De Witte e.a., 2004).

In tegenstelling tot de bevestiging van de (verwachte) samenhang tussen baanonzekerheid en de beide onderzochte welzijnsindicatoren, zijn de opgetekende effecten van tijdelijk werk en het 'gedrag' van de contract-variabele in onze analyses mogelijk verrassender.

In het gangbare discours en bepaalde sociologische theorieën wordt tijdelijk werk vaak geassocieerd met de 'secundaire arbeidsmarkt', jobs in de periferie van kernbedrijven of -activiteiten, met doorgaans minder gunstige arbeidsvoorwaarden en een inferieure jobkwaliteit: vaker repetitieve opdrachten, minder taakautonomie, hogere blootstelling aan belastende arbeidsomstandigheden, geringere toegang tot bedrijfsopleidingen, nauwelijks carrièreperspectieven... Bovenop deze stressoren komt dan nog eens baanonzekerheid, die per definitie verbonden lijkt met deze 'precaire contracten'. Baanonzekerheid versterkt als het ware de negatieve kenmerken van tijdelijk werk op het vlak van de werkbaarheid: deze intensifiëringshypothese duikt ook op in de arbeidspsychologische literatuur rond baanonzekerheid en welzijn op het werk (De Jong e.a., 2008).

De resultaten van onze analyse naar de determinanten van burn-outklachten en motivatieproblemen wijken sterk af van dit verhaal. In hoofdstuk 2 zagen we weliswaar dat werknemers met een tijdelijk contract duidelijk frequenter hebben af te rekenen met baanonzekerheid dan werknemers met een vast contract, maar met ruim vier vijfde tijdelijken die zichzelf *niet* als 'baanonzeker' beschouwen is er duidelijk geen sprake van een één op één relatie. Bovendien maken de analyse-dashboards in de hoofdstukken 3 en 4 duidelijk dat tijdelijke werknemers geen significant groter risico op burn-outklachten en motivatieproblemen lopen; voor tijdelijken, die niet met baanonzekerheid kampen, liggen de kaarten op het vlak van werkbetrokkenheid en motivatie zelfs opvallend gunstiger dan voor hun vaste collega's.

In hun grootschalige vier-landen-studie komen De Witte e.a. (2004) tot gelijkaardige vaststellingen. Op basis van surveyresultaten uit België, Nederland, Zweden en Italië verwerpen ze de onderzoekshypothese dat tijdelijk werk "als objectieve operationalisering van baanonzekerheid" gepaard zou gaan met een lagere arbeidstevredenheid. Bij de helft van de toetsingen, waarbij gecontroleerd werd voor andere variabelen en o.m. 'subjectieve' baanonzekerheid, werd zelfs een invers resultaat vastgesteld: tijdelijke werknemers scoorden 'beter' dan hun vaste collega's. De auteurs besluiten dan ook dat tijdelijk werk *op zich* niet als problematisch kan beschouwd worden.

De conclusies van het eerder vermelde onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van (Nederlandse) werknemers op basis van de NEA-surveygegevens (Van Vuuren e.a., 2018) gaan in dezelfde richting: “Flexkrachten steken op de meeste punten gunstig af ten opzichte van werknemers in vaste dienst” (182). Zowel voor burn-outklachten als problemen op het vlak van werktevredenheid - en onder controle van baan(on)zekerheid, werkdruk, taakvariatie, autonomie en fysieke belasting - ligt het risico voor tijdelijke werknemers significant lager dan voor hun vaste collega's.

Onze enigszins contra-intuïtieve (maar in de literatuur bevestigde) welzijnsbalans van tijdelijk werk heeft - zoals in hoofdstuk 2 al aangegeven - mogelijk te maken met de diversiteit aan feitelijke situaties en perspectieven binnen deze contractvorm. De vaststellingen in het onderzoek van de Jong e.a. (2008), waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen ‘tijdelijk aanstelling met uitzicht op vast werk’ en (ander/zuiver) tijdelijk werk, zijn in die zin interessant. Waar de eerste groep voor werktevredenheid een significant gunstiger score laat optekenen dan vaste werknemers, wijkt laatstgenoemde groep in negatieve zin af van de controlegroep. Hun burn-outdata laten - in lijn met onze bevindingen - overigens nog een ander patroon zien: er worden geen significante verschillen geregistreerd in het risico dat vaste krachten, tijdelijken “met perspectief op vast” en tijdelijke contracters lopen.

Ook de hogervermelde intensifiëringhypothese (de tijdelijke contractstatus en baanonzekerheid versterken elkaar in hun negatieve impact op mentale gezondheid en werkbetrokkenheid) wordt door de analyseresultaten in dit rapport tegengesproken. Daaruit blijkt integendeel dat werknemers in tijdelijke dienst in mindere mate de nadelige gevolgen van baanonzekerheid ondervinden dan vaste collega's.

Dit interactie-effect wordt ook gerapporteerd in andere survey-onderzoeken (De Cuyper, 2006; Van der Meer, 2016; Van Vuuren, 2018) en door de betrokken onderzoekers geduid vanuit de psychologische contracttheorie en in termen van de ‘schendingshypothese’. Werknemers in vast dienstverband gaan er doorgaans vanuit dat hun ‘contract van onbepaalde duur’ zekerheid biedt, ervaren een schending van deze veronderstelling dan als een eenzijdige ‘opzegging van het psychologisch contract’ en zullen vaak sterker reageren op mogelijk baanverlies. Werknemers in vast dienstverband ‘hebben meer te verliezen’ dan tijdelijke werknemers, met een opdracht die duidelijk in tijd is afgebakend en met doorgaans andere/geringere verwachtingen ten aanzien van de continuïteit van de baan. Het feit dat werknemers met een tijdelijk contract frequenter baanonzekerheid signaleren betekent nog niet dat zij evenveel belang hechten aan baanonzekerheid en in gelijke mate zullen reageren op een mogelijke beëindiging van het dienstverband. (De Jong e.a., 2008).

De conclusies uit de analyse van de samenhang tussen baanonzekerheid en de bedrijfsbinding van werknemers (in hoofdstuk 4) onderstrepen meteen ook de relevantie van het vraagstuk voor werkgevers en HR-verantwoordelijken. Baanonzekerheid behoort samen met een inadequate coaching van medewerkers door hun leidinggevende tot de sterkste determinanten van een hoge verloopintentie bij de betrokkenen.

Ook hier sporen onze bevindingen met de resultaten uit eerder empirisch onderzoek: daarbij wordt eveneens een sterk negatieve impact van baanonzekerheid gerapporteerd voor bedrijfsbinding (De Witte e.a. 2002), ‘organizational commitment’ (De Cuyper e.a., 2006) en vertrekintentie (Van Vuuren e.a., 2018). De vastgestelde attitudeverschuiving bij baanonzekere werknemers wordt door genoemde onderzoekers geduid in termen van compensatiegedrag (geringere bedrijfsloyauteit als reactie op de inschatting/het gevoel van onfaire behandeling) of geïnterpreteerd als een vorm van passieve coping (door de overstap naar een andere job te overwegen reduceert men het belastend karakter van het eventuele baanverlies).

In elk van deze studies wordt – conform de eigen analyseresultaten in dit rapport – een significant interactie-effect vastgesteld van de variabelen baan(on)zekerheid en contracttype: voor tijdelijke werknemers is de stimulus van onzekerheidsgevoelens voor distantiegedrag en verloopintentie kleiner dan bij werknemers in vast dienstverband. Als achterliggende verklaring wordt ook hier verwezen naar verschillen in verwachtingspatronen en psychologische contracttermen bij beide werknemersgroepen.

De hamvraag is natuurlijk op welke wijze baanonzekerheid aangepakt kan worden en welke maatregelen denkbaar of mogelijk zijn om de ongewenste gevolgen ervan voor welzijn en retentie te vermijden. De informatie en data uit de werkbaarheidsmonitor kunnen daar uiteraard geen uitsluitend over geven. Maar op het vlak van praktische aanbevelingen blijft het ook opvallend stil in de literatuur. Richter e.a. (2019) hebben de beleidskwestie daarom recent op de onderzoeksagenda gezet: “In particular, research focused on organisational actions might be important. [...] It is important to further study factors that are within the control of the organisation or its representatives to prevent job insecurity, or at least reduce its negative consequences.” (34)

Daarbij worden een aantal mogelijke – uit de hogervermelde verklaringsschema’s gedistilleerde en dus bij hypothese werkzame - actiepijlers opgesteld.

Zo zou een transparante communicatie en informatieverstrekking ‘kort op de bal’ nuttig kunnen zijn om te voorkomen dat ‘wilde speculaties het overnemen’ en dat werknemers met gevoelens van controleverlies te kampen krijgen.

Het inbouwen van overleg- en inspraakansen biedt in tijden van ingrijpende veranderingen mogelijk houvast om baanonzekerheidsproblemen te objectiveren en voor de betrokkenen tot behapbare proporties te herleiden.

Ook coachend leiderschap wordt in dit verband als aandachtspunt genoemd: het verschaft werknemers steun om grip te krijgen op hun situatie en de emotionele veerkracht op peil te houden, zodat ze adequater kunnen omgaan met potentieel baanverlies.

Ten slotte kunnen ook inspanningen op het vlak van opleiding en loopbaanontwikkeling mogelijk de negatieve gevolgen van baanonzekerheid beperken. Enerzijds kunnen investeringen in vorming en bijscholing een compensatie vormen voor de onzekerheden over het behoud van de baan (binnen het psychologisch contract). Anderzijds leidt het versterken van de ‘employability’ er mogelijk toe dat werknemers het belang van baanonzekerheid minder gewicht toekennen en minder weerstand ervaren tegenover eventuele job-transities.

Referentielijst

- Bogaerts, Y., De Witte, H., Verlinden, H., & Vermeulen, V. (2017). Baanonzekerheid en presenteïsme: een indirect effect via burnout. *Gedrag & Organisatie*, 30, 1, 3-24. Geraadpleegd op https://www.gedragenorganisatie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/GO-30-1-1/Baanonzekerheid-en-presenteïsme-een-indirect-effect-via-burnout
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>
- De Cock, S. (2021). Een atypische crisis op de arbeidsmarkt. *De Standaard*, 7 januari 2021. Geraadpleegd op https://www.standaard.be/cnt/dmf20210106_97885628
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 3 395-409. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1348/096317905X53660>
- De Jong, T., Wiezer N., & Joling, C. (2008). Baanonzekerheid, welzijn en gezondheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 4, 384-401. Geraadpleegd op https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TA-24-4-5/Baanonzekerheid-welzijn-en-gezondheid
- De Weerd, Y., De Witte, H., Cattalani, P., & Milesi, P. (2004). *Turning Right? Socio-Economic Change and the Receptiveness of European Workers to the Extreme Right. Report on the Survey Analysis and Results*. Leuven/Vienna: SIREN-project/HIVA/FORBA. Geraadpleegd op <https://www.researchgate.net/publication/248708251>
- De Witte, H., Näswall, K., Chirumbolo, A., e.a. (2004). Consequenties van tijdelijk werk en baanonzekerheid in vier Europese landen. *Gedrag & Organisatie*, 17, 3, 163-186. Geraadpleegd op https://www.gedragenorganisatie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/GO-17-3-2/Consequenties-van-tijdelijk-werk-en-baanonzekerheid-in-vier-Europese-landen
- De Witte, H. (2006). *Onzeker over de toekomst van je baan. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. Lezing 'Lessen voor de 21^{ste} eeuw'*. Leuven: Departement Psychologie KULeuven Geraadpleegd op <https://docplayer.nl/36636574-Onzeker-over-de-toekomst-van-je-baan.html>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51, 1, 18-31 Geraadpleegd op <https://www.researchgate.net/publication/291388897>
- Eurofound (2015). *European Working Conditions Survey 2015 - Data Visualization Tool*. Dulin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Geraadpleegd op <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>

- Handaja, Y., & De Witte, H. (2008). Hangt baanonzekerheid samen met burn-out? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 2, 148-166. Geraadpleegd op https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TA-24-2-5/Hangt-baanonzekerheid-samen-met-burn-out
- Hoofman, W., Mars, G., Knops, J., e.a. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019. Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen:TNO/CBS. Geraadpleegd op <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nea-2019/>
- Nationale Bank van België. (2020). Economic Projections for Belgium. *Economic Review*, december 2020, 6-24. Geraadpleegd op <https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecoreviii2020.pdf>
- Richter, A., & Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, 33, 1, 22-40. Geraadpleegd op <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1461709>
- SERV (2020). *Alle hens aan dek. Voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt*. VESOC-akkoord, 14 december 2020. Geraadpleegd op <https://www.serv.be/serv/publicatie/vesoc-akkoord-alle-hens-dek>
- Statistiek Vlaanderen. (2021). *VDAB-werkloosheid*, publicatie 6 januari 2021. Geraadpleegd op <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/vdab-werkloosheid>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7,3, 242-264. Geraadpleegd op <https://www.researchgate.net/publication/255649626>
- Van der Meer, P., Van Huizen, T., & Plantenga, J. (2016). De invloed van baanonzekerheid op mentale gezondheid. *Economisch Statistische Berichten*, 101, 475, 26-29. Geraadpleegd op <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/335188>
- Van Veldhoven, M., Meijman, T., Broersen, J. & Fortuin, R. (2002) Handleiding VBBA. Amsterdam:SKB. Geraadpleegd op <https://www.researchgate.net/publication/261476471>
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Uitgeverij. Geraadpleegd op <https://www.researchgate.net/publication/294579838>
- Van Vuuren, T., & Smulders, P. Baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers en zelfstandigen. (2018). *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34, 2, 170-186. Geraadpleegd op https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TA-34-2-5/Baanonzekerheid-en-duurzame-inzetbaarheid-van-werknemers-en-zelfstandigen
- VDAB (2020). *Vacaturebericht december 2020*. Geraadpleegd op https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/vacaturebericht_december_2020.pdf